

PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS FUNCIONARIOS DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA, EN LA REGIONAL ANTIOQUIA FRENTE A LOS SERVICIOS DEL PLAN DE ESTÍMULOS Y PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL¹

Por: Diana María García Gallo²

Resumen

Objetivo. Identificar la percepción por parte de los funcionarios de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA frente a los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional. **Método.** La investigación se desarrolló a través de un instrumento cuantitativo, mediante una encuesta que se aplicó a 127 funcionarios del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, los cuales se seleccionaron de manera aleatoria, sin tener en cuenta ni sexo, ni edad. Estas personas como condición para participar en esta investigación, deberían tener al menos un año de estar vinculados a la entidad, considerado que en el plan de estímulos y programa de bienestar social institucional posee políticas de acceso y utilización atadas a dicha condición, para algunas de las actividades y programas. **Resultados.** Los datos obtenidos permiten identificar el nivel de percepción por parte de los funcionarios sobre de los programas y actividades que componen los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional del SENA, estos datos están representados en las siguientes categorías; nivel de satisfacción, nivel de participación y frecuencia, servicios del programa de bienestar social con mayor aceptación y servicios de bienestar que generan mayor impacto en la calidad de vida laboral. **Conclusiones.** En el análisis del instrumento aplicado, se evidenció que las actividades evaluadas obtuvieron altos porcentajes en escalas de satisfacción (satisfecho – muy satisfecho) y adicionalmente, la encuesta aplicada evidencia que los servicios del plan de estímulos y el programa de bienestar social institucional, impactan en gran medida (rangos evaluados de positivo - muy positivo) en la calidad de vida del trabajo, la integración social, la satisfacción con el trabajo, el bienestar subjetivo, el desarrollo personal y el uso saludable del tiempo libre; cabe anotar que en las actividades evaluadas por parte de los funcionarios de la Regional

¹ Trabajo de grado para optar al título de Magister en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT. Asesor: Carlos Andrés Rubio Maya, Magister en Gerencia del Desarrollo Humano Organizacional y Administrador de Empresas de la Universidad EAFIT.

² Estudiante de cuarto semestre de la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT. dmgarciag@eafit.edu.co. Funcionaria del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como Profesional G01. Desde diciembre de 2009.

Antioquia, se encontró que los resultados sobre los niveles de participación y frecuencia en las actividades y programas por parte de los funcionarios, obtuvieron resultados en los rangos Moderada participación y Mediana frecuencia. De manera que, se puede afirmar que la percepción que tienen los funcionarios, en términos de satisfacción, aceptación e impacto, frente a los servicios y programas es adecuada, sin embargo, los resultados asociados a niveles de participación y frecuencia son moderados y en su gran mayoría apuntan a niveles medio – moderado; con base en los rangos evaluados en la población objetivo.

Palabras Clave: *Bienestar, Bienestar social, Compensación y calidad de vida laboral.*

Introducción

Considerando las diferentes bibliografías investigadas acerca del bienestar institucional, este se ha concebido como todas aquellas iniciativas de los empleadores que sirven para mejorar las condiciones laborales de los empleados, en la búsqueda de mejorar su desempeño y como una ventaja competitiva para lograr la retención del talento y, por lo tanto, una contribución a la disminución de la rotación laboral. Es importante mencionar que el concepto de bienestar que pretendemos abordar en esta investigación, no se enfocará en la escala salarial ni en los pagos garantizados o incentivos económicos, por lo tanto, su alcance está determinado por las actividades, servicios y programas correspondientes al plan de estímulos y programa de Bienestar Social institucional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), así como los servicios deportivos, recreativos, culturales, de capacitación y educación. (Ver anexo N° 3)

Es importante resaltar que uno de los grandes motivadores para desarrollar esta investigación, surge debido a que tradicionalmente el empleo en Colombia se ha caracterizado por la precariedad y la informalidad laboral, desde los orígenes de la industrialización, pues hemos asistido al surgimiento de grandes empresas, que en sus

orígenes acompañaron al florecimiento de la industria en algunas ciudades; paralelo a esto esas empresas que fueron surgiendo se constituyeron en proveedoras de bienestar para los trabajadores y sus familias, por la estabilidad laboral, los servicios de alimentación, los bonos de alimentación y transporte y en muchos casos por la posibilidad de adquirir vivienda propia. Para este tiempo no se tenían planes de bienestar social tan estructurados como los que proponen hoy día los autores que han desarrollado las teorías en administración del talento humano, para ser un poco realistas en las empresas poco se sabía de un área de gestión humana, sin embargo, con el pasar de los tiempos, con el ingreso del país en los tratados de libre comercio y la apertura económica, estas empresas nacionales empezaron a desaparecer, para dar paso a empresas multinacionales y el empleo empezó a precarizarse cada vez más; poco a poco los servicios que generaban bienestar a los trabajadores empezaron a ser percibidos como costosos e iniciaron a desmontarse en pro de reducir costos, así, fueron desapareciendo, transformándose y limitándose; es por esto que evaluar y medir la percepción de los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional durante esta investigación, es un llamado para dar continuidad y sostenibilidad futura a dichos servicios y programas en el sector estatal y propender por una mejora constante, así como un ajuste y adaptación de los mismos hacia las necesidades y expectativas de los funcionarios pertenecientes a la institución, teniendo en cuenta que desde la Dirección Nacional del SENA, periódicamente se revisa la eficiencia, efectividad y participación en las actividades, se busca, que cada vez sean más los funcionarios que utilicen los servicios, programas y actividades, con el fin de garantizar su permanencia y por ende su inversión económica asociada.

Otro factor que motiva esta investigación, corresponde a que, si bien, los conceptos y

definiciones asociados a los planes y programas de bienestar/bienestar social se han encontrado ligados de manera íntima a las conquistas sindicales y que adicionalmente se han implementado como un mecanismo de autoprotección económica empresarial en materia de beneficios tributarios; tal como lo menciona Jauregui, “Los altos impuestos asignados a las empresas, las cuales entraron a localizar y explorar medios lícitos de hacer deducciones de sus obligaciones tributarias” (Jauregui, 2002, p. 3); es por esto que en la presente investigación, hemos observado como las organizaciones sindicales que se encuentran al interior del SENA, tradicionalmente se han encargado de la negociación permanente con las directivas de la entidad, a fin de mantener los servicios del plan de estímulos y programa de bienestar social institucional existentes y lograr otros que a través de los tiempos surgen como necesidades por los cambios y transformaciones del estado y de la entidad.

Cabe mencionar que, inicialmente la concepción de bienestar laboral en Colombia estuvo estrechamente marcada por las actitudes paternalistas de los empresarios de la década del 50 en el siglo pasado, los cuales combinaban los lazos afectivos con un ejercicio autoritario del poder, a lo cual se le debe sumar la prevalencia de Estado débil como agente regulador entre los intereses de los trabajadores y empresarios; además de un papel activo de la Iglesia católica, cuya doctrina social “define los criterios de justicia y responsabilidad social que deben respetar empresarios y trabajadores” (Urrea y Arango, 2000, p. 52). El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, surge como respuesta a las necesidades de capacitación de los trabajadores colombianos, los cuales hasta esa época eran empíricos en el desarrollo de sus funciones, como es natural la entidad más grande del país en materia de capacitación laboral, debe así mismo debe ser generadora de bienestar para sus propios trabajadores, es por esto que este trabajo de investigación propende dar mantenimiento al

plan de estímulos y programa de bienestar social institucional a través de la medición de su percepción por parte de los funcionarios.

Hoy es frecuente encontrar planes de bienestar social institucional, que pretenden un mejoramiento de la calidad de vida laboral, en los que se intenta incluir las necesidades de los empleados, tanto en las empresas privadas como en las empresas estatales, estas últimas ya sean del orden local o nacional. Es por esta razón que el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, al ser una entidad pública del orden nacional adscrita al Ministerio del Trabajo, se encuentra reglamentada por las políticas estatales que se imparten a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se concibe la política de bienestar, como una respuesta a las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, para esto es necesario asumir nuevos retos, cambios culturales, políticos, organizacionales y no menos importante, evaluar y medir la percepción de las actividades y programas que surgen de dicha política de bienestar.

Se considera que evaluar la percepción de servicios y/o programas y actividades ofrecidos por la empresa y/o institución, por parte de los empleados; es muy valioso, tal como se menciona “Una percepción laboral positiva trae muchos beneficios, tal al empleado como a la empresa. La productividad, la satisfacción, la competitividad, la motivación y la creatividad son algunos de los parámetros” (Redacción Recursos Humanos TV, 2019, parr. 5). Identificar la percepción implica un conocimiento directo, basado en las vivencias cotidianas, en la permanente interacción con los servicios o en este caso, con los elementos contemplados en los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional (Resolución N° 1-0192 de 2020); es por esta razón que en esta investigación se buscó identificar *¿Cuál es la percepción de los funcionarios del Servicio Nacional de*

Aprendizaje – SENA de la Regional Antioquia frente a los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional?

Objetivos

General

- Identificar la percepción por parte de los funcionarios de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA frente a los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional

Específicos

- Identificar el nivel de satisfacción de los servicios de Bienestar Social que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en su plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional.
- Identificar el nivel de participación, frente al número de beneficiarios de los servicios de Bienestar Social que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en su plan de estímulos programa de Bienestar Social Institucional.
- Identificar la frecuencia con la que participan los funcionarios del SENA en las actividades de Bienestar Social, contempladas en el plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional.
- Identificar el impacto percibido de los servicios de bienestar social, contenidos en el plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional, en los funcionarios de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

- Identificar el nivel de aceptación de los servicios del programa de Bienestar Social en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA por parte de los funcionarios en la Regional Antioquia.

Marco de referencias conceptuales

El bienestar institucional: Una aproximación a su estado del arte

El marco de referencias que se describe a continuación tiene como propósito dar a conocer el estado actual de las investigaciones relacionadas con bienestar; bienestar social, compensación y la calidad de vida laboral. Para este fin, se realizó el balance de los estudios encontrados relacionados con el tema a partir de las siguientes categorías: propósito general de la investigación, referentes conceptuales, tipos de estudio, sujetos participantes, técnicas de recolección de la información, tipo de diseño de investigación y principales resultados o hallazgos.

Con respecto al *propósito general de las investigaciones*, se encontró que éstas estaban centradas por un lado en la búsqueda de la evolución de los conceptos de bienestar laboral en Colombia, desde sus orígenes (Vásquez, 2018). Además, se encuentran centrados en los niveles de bienestar subjetivo a partir de satisfactores de necesidades básicas (Arcila, 2011); además de los anteriores se encontraron propuestas de modelos de bienestar laboral que contribuyan a mejorar la calidad de vida en el trabajo (Aguilar; Diaz; Escandon; 2011.). Como aspecto común se observa desde sus inicios el enfoque descriptivo, en el cual buscan hallar los conceptos que permitan abordar sus estudios desde la sistematicidad y rigurosidad que les requiere el objeto de estudio. Todas las investigaciones revisadas, comparten entre si la variable Bienestar, desde el campo de lo emocional, estrechamente ligado a la felicidad.

Con relación al *tipo de estudio y tipo de diseño de las investigaciones*, en su mayoría se observan enfoques cualitativos, hermenéutico – interpretativo (Vásquez, 2018). Por otro lado, buscan producir datos descriptivos, basados en la recolección sistemática de los datos (Cucaita, Alvarez, Medina, Gonzalez, Parra, 2013). En algunas de las investigaciones, también se observaron enfoques exploratorios en los cuales la búsqueda principal estaba orientada al análisis de los factores generadores de bienestar, en relación a los satisfactores de bienestar como elementos concluyentes de la calidad de vida laboral. (Aguilar, Diaz, Escandon 2011).

Con relación a los *sujetos participantes*, en su totalidad las investigaciones revisadas se pueden decir, que la mayoría son empleados de empresas privadas en las cuales prevalecieron aquellos con cargos en nivel de responsabilidad media, con personal a cargo y capacidad en la toma de decisiones. (Aguilar, Diaz, Escandon, 2011.).

Respecto a los *instrumentos de recolección de información y análisis* los más utilizados son los cuestionarios con preguntas abiertas, que permitieron el análisis a profundidad de las variables cualitativas objeto de los estudios. En uno de los casos se encontró, un investigador que utilizó un cuestionario con preguntas cerradas que le permitieron acercarse al problema desde un instrumento estructurado y formal. (Arcila, 2011).

En referencia con las *principales conclusiones y resultados de las investigaciones* se encontraron como satisfactores del bienestar, aspectos emocionales que se relacionan con la felicidad, la familia, la seguridad, la estabilidad laboral, la calidad de vida laboral y la posibilidad de tomar decisiones básicas en relación a sus preferencias. Además de los factores ya mencionados, uno de los más relevantes como generador de bienestar, es la sensación de contar con buena salud, no obstante, se encuentran aún grandes debilidades, en relación a la

implementación de programas de bienestar laboral institucional que respondan a las expectativas de los colaboradores en este tema (Arcila, 2011; Aguilar, Díaz, Escandón, 2011; Cucaita, Alvarez, Medina, González, Parra, 2013).

Otras conclusiones que fueron halladas, hacen mención a que las definiciones y maneras de abordar las realidades asociadas al bienestar y/o bienestar social, se encuentran más en el plano de lo subjetivo y si bien sus orígenes datan de la antigüedad, sólo a partir de la década de los 70s se ha empezado a hablar con mayor frecuencia respecto a la necesidad de implementar estos planes. A nivel de las empresas e instituciones, sabemos que poco a poco han empezado a incluir en sus áreas de Gestión del Talento Humano, el área de bienestar; y además incluir este concepto como un aspecto de relevancia para poder lograr incrementar una mayor rentabilidad y efectividad en el negocio (Escobar, 2011).

Una aproximación hacia las conceptualizaciones del bienestar

En lo que respecta al concepto de bienestar, con frecuencia vemos que este término se encuentra relacionado con el buen vivir, en este sentido uno de los factores principales es el dinero, sin embargo, es frecuente encontrar este concepto en investigaciones de salud, no sólo mental, sino de manera muy relacionada con la posibilidad de experimentarse como un empleado sano físicamente; así mismo existe una tendencia psicológica en la cual se entiende el bienestar desde la mirada hedonista, en la cual el bienestar subjetivo se define como “una amplia categoría de fenómenos que incluye las respuestas emocionales de las personas, la satisfacción con los dominios, y los juicios globales sobre la satisfacción con la vida” (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999, p. 277). Por otro lado, y como es natural existe otra corriente psicológica que se resiste a que el bienestar sea un síntoma determinante de la

felicidad, según él, la verdadera felicidad se encuentra en un conjunto de realizaciones. Este término no designa, por tanto, un estado de satisfacción pasajera, sino el conjunto de una vida lograda. (Aristóteles como se citó en Valdez, 1991) decía que:

Nadie llamaría dichoso a quien teniendo riquezas y salud se la pasara durmiendo o tuviera un ánimo contristado y deprimido, como tampoco llamaríamos dichoso a quien careciera de ciertos bienes externos indispensables para el desarrollo adecuado, una casa digna, la oportunidad de educarse, el acceso a cuidados sanitarios; esto es, todo aquello que brinda oportunidad a la persona para participar en aquellas acciones que la virtud exige (p. 70)

Hoy, con frecuencia encontramos investigaciones y artículos en prestigiosas revistas científicas que abordan el bienestar de las personas, no sólo en el ámbito personal o de salud, sino en lo laboral, de hecho, se entiende el bienestar como un estado de las personas cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan sentimientos de satisfacción y tranquilidad en el ámbito laboral. No obstante, en el propósito general de las investigaciones encontradas se observa una mayor profundidad en la búsqueda no sólo del concepto etimológico, sino de los orígenes del estado de bienestar que representa para los seres humanos, es así como González, Valle, Arce, Fariña (2010) abordan el bienestar desde diferentes ópticas y en dichas investigaciones describen dos estados acerca del bienestar: “uno relacionado fundamentalmente con la felicidad (bienestar hedónico) y otro ligado al desarrollo del potencial humano (bienestar eudaimónico)” (Deci, Ryan, 2008, p. 182). Frente a lo señalado por los autores, el bienestar hedónico está más ligado a sensaciones subjetivas asociadas a sus propias percepciones y sentimientos de felicidad, y en este sentido dicha subjetividad sobre lo que es el bienestar para algunos, no lo es para otros, en razón de sus propios

sentimientos, su cultura, costumbres, entre otros factores. En todo caso se deberá tener conciencia de que los estados de bienestar de las personas y los sentimientos asociados a ello son tan variables como tipos de personas existen, sin embargo, señalan González, Valle, Arce, Fariña (2010) la posible existencia “de siete ámbitos o dominios dentro del bienestar subjetivo: salud, intimidad, bienestar material, productividad, bienestar emocional, seguridad y comunidad” (p. 182). Si nos apegamos a los ámbitos mencionados en el párrafo anterior, podríamos señalar que a partir de estos siete dominios se han empezado a desarrollar las tendencias en cuanto a las categorías de los programas de bienestar social institucional en algunas empresas.

Por su parte Blanco y Díaz (2005) citando los estudios de Corey Keyes con respecto a “las escalas de bienestar: integración social, aceptación social, contribución social, actualización social y coherencia social”, (p. 582) lo cual denota en principio que, si bien es un tema abordado especialmente desde la psicología, también se encuentra presente en el ámbito de la sociología.

Valdez (1991), por su parte conceptúa el bienestar como algo a lo que se atribuye valor y gradualidad, en el mismo sentido, decir que una persona posee bienestar es “darle un valor más o menos positivo a su vida”. (p. 69). Llama la atención su exploración y rastreo del concepto de bienestar por lo cual ha citado al mismo Aristóteles en una definición tripartita “según la cual los bienes se clasifican en bienes del Cuerpo, bienes externos y bienes del alma o psíquicos”, conceptos que, a la luz de la época actual se encuentra absolutamente vigente. (Valdez, 1991, p. 70).

Por su parte muy en sintonía con las posturas críticas de Amartya Sen, se desarrolla por Ávila (2014) una investigación en Ecuador, en el cual, una de sus conclusiones en torno al bienestar colectivo dice:

Tenemos entonces que emprender esfuerzos en una nueva forma de conceptualizar a las necesidades básicas, puesto que actualmente se las toma como forma de consecución de objetivos, pero sin trascender la forma, el proceso, las decisiones que llevaron a conseguir los recursos económicos necesarios para su supuesta solución.
(p. 82)

Siendo conscientes, de que las sociedades, y con ellas, los estados privilegian el crecimiento económico en detrimento de otras dimensiones y en muchos aspectos se ve la decadencia de la búsqueda del bienestar colectivo, tal vez por ello Ávila (2014), asumió el reto de investigar el buen vivir en este nuevo siglo.

Ahora, bien si se considera mencionar la connotación del bienestar tanto en el país, como en el sector público; en el estado Colombiano ya se ha determinado una línea de actuación en relación a las políticas de Bienestar Social Institucional que deberán adoptarse en las Entidades del Sector público, por esta razón hemos de revisar la normatividad y definiciones que se contemplen en el programa de Bienestar e Incentivos de la Función Pública; para lo cual es necesario revisar el marco Normativo y las áreas de intervención que ha trazado; es así como encontramos, por ejemplo, el Decreto Ley 1567 de 1998, en el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, en la Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación,

cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente. posteriormente con la expedición de la Ley 909 de 2004 en el Artículo 36 define los objetivos de la capacitación y de manera especial el párrafo de este mismo Artículo dispone:

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. (Ley 909, 2004)

Tanto en los párrafos como en los artículos y normas revisadas, no se hallaron, métodos, instrumentos, ni definiciones asociadas a la evaluación o medición de la percepción de los funcionarios sobre los sistemas de estímulos y programas de bienestar.

Al interior de las empresas, el bienestar laboral se entiende como un conjunto de iniciativas de los empleadores, para mejorar las condiciones al interior y en beneficio de los trabajadores, ya no es suficiente que la empresa tenga salarios altos para sus trabajadores, si realmente desea atraer a los más talentosos y competitivos deberá ofrecer buenos planes de beneficio, tal como lo menciona Nazario (2006), “Ya no basta con ofrecer salarios competitivos, sino que debe “seducirse” a los empleados actuales (o futuros) con otros elementos”. (p. 122). Consideramos que uno de ellos (aunque no el único) lo constituyen los llamados *beneficios al personal*; este es uno de los elementos llamativos de las nuevas teorías administrativas, en las cuales se resalta el perfeccionamiento e incremento de los planes de beneficios y bienestar, en la búsqueda de la satisfacción real de los trabajadores. (Nazario, 2006).

El bienestar social

En lo que respecta al concepto de bienestar social, encontramos varios autores que desarrollan investigaciones sobre este concepto. Blanco y Díaz (2005) proponen un artículo en el cual parten de las escalas de bienestar propuestas por Corey Keyes y tal como ellos mismos lo describen “Nuestro principal objetivo ha sido adaptar las escalas de bienestar social propuestas por el propio Keyes y analizar algunas de sus propiedades psicométricas” (Blanco y Díaz, 2005 p. 582). Cabe mencionar que estos autores correlacionan el bienestar social con medidas como la satisfacción con la vida, la aportación y acción social, entre otros.

A partir de las escalas de bienestar social que Keyes propuso, Blanco y Díaz (2005) complementan sus análisis y teorías a partir de los conceptos desarrollados por otros estudiosos de la materia y corroboran que:

El bienestar subjetivo se inscribe, pues, dentro de un marco fundamentalmente emocional que ha tomado diversas denominaciones: felicidad (Argyle, 1992; Fierro, 2000), satisfacción con la vida (Veenhoven, 1994), y afectos positivos o negativos (Bradburn, 1969) que se desprenden de las condiciones en las que se desenvuelve nuestra existencia. A la postre, viene a ser el resultado de un balance global (nivel de satisfacción) que hace la persona de sus oportunidades vitales (recursos sociales, recursos personales y aptitudes individuales), del curso de los acontecimientos a los que se enfrenta (privación-opulencia, ataque-protección, soledad-compañía, etc.) y de la experiencia emocional derivada de ello: la satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva.

En otras palabras, cuánto le gusta a una persona la vida que lleva. (Blanco, Díaz, 2005 p. 582)

Por su parte, Di Pasquale (2008) parte de la premisa de que el bienestar social es de naturaleza abstracta, compleja e indirectamente medible; y atribuye a estas características la posibilidad de encontrar para ella múltiples definiciones, no obstante, llama la atención el hecho de que coincida con otros autores en citar a Amartya Sen, dándole la relevancia al concepto de bienestar en sus discursos, al punto de desplazar a la tradicional concepción económica. Así mismo atribuye a Sen la aparición del enfoque de desarrollo humano a finales de la década de los 80s.

Así mismo, se considera relevante el hecho de que los planes de bienestar social en las empresas, tiene como fin último elevar la calidad de vida de los empleados, pues “la calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades que logran los miembros de la empresa mediante sus experiencias en ella” (Chiavenato, 1999, p. 30).

Podría considerarse que el planeamiento y puesta en marcha de los planes de Bienestar social institucional buscan generar cambios al interior, y es posible que en un principio se encuentre algún tipo de desconfianza o malestar, por esta razón, los diferentes autores consultados coinciden en la importancia de desarrollar un adecuado plan de divulgación y promoción, estrategias que deberá adelantar el área de gestión humana a través de campañas innovadoras y de estrategias de comunicación efectiva y eficiente.

Compensación

En la década de los 90s en Colombia los ingresos salariales de la mayoría de los empleados estaban representados únicamente por los salarios fijos, sin embargo, la llegada

de las multinacionales al país y algunos aspectos relacionados con la flexibilización laboral, dieron paso a un sistema complementario de compensación que tiene en cuenta los resultados, ya sean individuales o empresariales, y se empiezan a incluir beneficios adicionales como educación, salud o entretenimiento; como lo mencionan Werter y Davis (2000) “La palabra compensación abarca mucho más que sueldos y salarios. Puede incluir incentivos, beneficios y servicios que integran el total de las percepciones de cada miembro de la organización” (p. 4)

En lo que respecta a las empresas estatales, debemos mencionar que desde el año 1958 se creó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, como organismo encargado de administrar el personal al servicio del estado, este ha tenido varias transformaciones hasta llegar a lo que hoy conocemos como el Departamento Administrativo de la Función Pública, cabe resaltar que en cada una de las reformas realizadas, se han incorporado funciones, no obstante la actual estructura se da mediante el Decreto 666 del 25 de abril de 2017. Hasta 1992, el principal papel que desempeñaba era ejecutar programas de carrera administrativa y bienestar social, ese mismo año adoptó el nombre con el cual lo conocemos hoy, y se le encargan tareas de formulación de políticas y asesoría en administración y gestión del talento humano, desde esta entidad, se emanan las políticas que deben adoptar todas las demás entidades del estado colombiano para diseñar y aplicar sus propios planes de compensación y bienestar social institucional.

Chiavenato (1999), propone dentro del área de Recursos Humanos un subsistema de mantenimiento, en donde aborda no sólo la compensación económica a través de los salarios sino de los planes de beneficios sociales, el objetivo de estos, es que los empleados de la empresa garanticen la permanencia y el sentido de pertenencia hacia la empresa.

Compensación (administración de salarios) y planes de beneficios sociales, forman parte de un sistema de recompensas que la organización brinda a sus miembros, con el fin de mantenerlos satisfechos y motivados, e inducirlos a permanecer en la organización y sentirla suya. (Chiavenato, 1999, p. 39).

Es de anotar que las instituciones y organizaciones cuentan con sistemas de compensación, entendidas como la retribución o premio por los servicios de alguien, siendo la más común, la compensación básica, incentivos salariales y las prestaciones; en relación a estas prestaciones pueden ser financieras (salario, premios, comisiones) o indirectas (descanso semanal remunerado, gratificaciones). Chiavenato (2009), también plantea que no basta con compensar a las personas por el tiempo que dedican a la organización, esto es necesario, pero no suficiente, por ello es necesario incentivar a los empleados para que hagan su mejor esfuerzo, superando de esta manera el desempeño, alcanzando las metas y trazándose desafíos importantes, de hecho se esperarían resultados progresivos en cuanto al mejor desempeño de los colaboradores, retención del talento, mejora en el sentido de pertenencia, y mejoramiento en el clima organizacional, incentivar el trabajo en equipo, incentivar el desempeño individual con acciones que sumen valor para la empresa, sus clientes o las personas. Los planes de compensación, según varios autores investigados; buscan garantizar la igualdad interna, que consisten en la relación de valor frente a las responsabilidades y complejidades del cargo o puesto de trabajo y a la igualdad externa que significan compensaciones análogas a las de empresas similares.

Podemos considerar otras visiones respecto a la compensación y la importancia que representa lograr una mirada más allá de componentes financieros, trascendiendo a temas relacionados con beneficios para los funcionarios; tal como lo menciona Alles (2008) “Basar

la dirección estratégica de los recursos humanos solo en aspectos económicos es un grave error, igual que desatenderlos. Por lo tanto, los programas de retención de empleados fundamentados en la remuneración son de corto alcance”, (p. 346).

Si bien actualmente encontramos que algunas empresas han implementado nuevos conceptos en su dirección estratégica y que obliga que busquen diferentes tipos de beneficios para los empleados y sus familias; con el objetivo de impactar en la mejora del clima organizacional, disminuir la rotación de las personas en los puestos de trabajo y brindar garantías de calidad de vida a los trabajadores. Para el plan de estímulo y el programa de bienestar social de la entidad investigada, Los beneficios más frecuentes son: Formación, representada en auxilios económicos en programas de postgrado, auxilios económicos para el estudio de los hijos; asociados a deportes tales como descuentos en gimnasios, flexibilidad de horarios para permitir la práctica de deportes, así como actividades recreativas que incluyen a otros miembros de la familia y actividades especiales para compartir con las parejas, ente otros.

Cuando se menciona el concepto de compensación en las empresas, lo primero que debemos considerar es el salario, definido como “Retribución económica total, en dinero o en especie, que percibe un trabajador por su prestación de servicios” (Enciclopedia Jurídica, s.f., parr. 1), no obstante, si bien, este puede ser el más representativo no es el único componente de la compensación, ya que también encontramos lo que algunos autores han denominado el Salario emocional, de este hacen parte los beneficios que pueden estar representados en actividades deportivas, educación, crecimiento y desarrollo profesional, horarios especiales, seguros, vivienda, transporte, actividades de integración familiar, entre otros.

Si consideramos este concepto de beneficios como parte fundamental de la compensación de los empleados y funcionarios, Chiavenato (1999) habla del principio de retorno de la inversión, haciendo referencia al hecho de que “todo beneficio debe contribuir a la organización de manera que sea igual a los costos, los reduzca o por lo menos los compense al producir algún retorno” (p. 50).

Ahora bien, podríamos pensar en los beneficios como privilegios que se otorgan a los empleados de una empresa y cuya característica es que son compensaciones individuales no pagadas en concepto de salarios sino como beneficios adicionales a la compensación total del trabajador. Los planes de beneficios, representan costos para la empresa, la estructuración de éstos, pueden variar dependiendo de lo que la empresa considere y pueda otorgar y su diseño y entrega tiene como objetivo común lograr una mayor motivación de los empleados. Con el pasar de los años la compensación y los beneficios se han ido convirtiendo en derechos adquiridos que se ofrecen como retribución al trabajo realizado, para Jauregui (2002),

La Organización establece planes de acuerdo a las necesidades de la mayoría de sus empleados. Los costos de los planes de beneficios son muy elevados, se deben planificar y calcular con anticipación y considerar las necesidades reales de los empleados. (p. 3)

Si bien es cierto que diseñar y otorgar un plan de compensación para las personas es necesario, motivarlas continuamente para que mejoren su desempeño y alcancen mejores resultados es una de las principales tareas que deben trazarse los gerentes y directores de las empresas en la actualidad, en palabras de Chiavenato (2009), “El sistema de recompensas

debe contar con un programa de incentivos capaz de incrementar las relaciones de intercambio entre las personas y la organización.” (p. 341)

Cuando se realizó búsqueda sobre la clasificación y tipificación de los beneficios otorgados a los empleados, Jauregui (2002), nos invita a la siguiente clasificación:

- a. Orientados a brindar servicios asociados al ejercicio del cargo, fuera del ejercicio del cargo, pero dentro de la empresa, fuera del ejercicio del cargo y en la comunidad.
- b. Beneficios legales y beneficios espontáneos (concedidos libremente por la empresa).
- c. En cuanto a su naturaleza: Beneficios monetarios que significa: “Beneficios otorgados en dinero, a través de la nómina y generan obligaciones sociales derivadas” (Jauregui, 2002, p. 4) y beneficios no monetarios y/o financieros.
- d. En cuanto al objetivo que se busca que impacte al empleado:
 - Planes asistenciales: impactan en situaciones imprevistas;
 - Planes recreativos: facilitan la recreación e incluso impactan a la familia del empleado;
 - Planes supletorios: “Son servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, conveniencias y utilidades para mejorar su calidad de vida” (Jauregui, 2002, p. 4).

Cabe mencionar que los planes de beneficios fundamentan su existencia en una empresa, en cuanto el retorno de éstos sea equitativo a la inversión realizada; en palabras de Jauregui (2002) “todos los beneficios deben traer contribución a la organización, de modo

que sean iguales a sus costos, o al menos estén destinados a compensarlos o reducirlos trayendo algún retorno” (p. 17):

Los beneficios ofrecidos a los empleados y/o funcionarios, son pieza fundamental para lograr impactar en su retención y atracción, hoy las empresas no pueden darse la oportunidad de contar con funcionarios insatisfechos ya que la real misión de éstas, se logra a través del trabajo desarrollado por empleados comprometidos y que impacten en los resultados; los beneficios económicos no son actualmente, los únicos métodos para lograr dichos objetivos.

Aquellos que se centran en la conciliación de los intereses particulares con los de la organización, la flexibilidad de turnos laborales, la calidad de vida, el ambiente laboral o que la organización lleve a cabo los valores que predica. En la actualidad, un trabajo se considera algo más que un lugar donde ganar dinero y una serie de tareas a realizar, sino más un lugar de desarrollo integral humanos e intelectual (Barragán, Villarreal, Rodriguez, 2009, p. 145).

De acuerdo a lo conceptualizado por los diferentes autores, podemos observar que la compensación y los beneficios, no necesariamente tienen que ser económicos; de acuerdo con los autores, estos se complementan con beneficios en términos de tiempos, espacios, ambiente laboral, posibilidad de teletrabajo, entre otros aspectos que contribuyen no sólo a la motivación y a la retención, sino también a contribuir en la calidad de vida de los empleados en las empresas.

La calidad de vida laboral

El concepto de calidad de vida laboral ha evolucionado a través del tiempo, algunos autores relacionan su origen en la década de los 70, tal como lo menciona Granados (2011),

“El termino: calidad de vida laboral, tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD”. (p. 214), otros, por su parte reconocen este origen, pero sostienen que adquiere mayor relevancia a partir de los años 90.

Pero es a partir de la década de 1990 que el asunto ganó mayor visibilidad en la esfera empresarial, vinculado a los impactos generados por los profundos cambios ocurridos en la economía mundial, debido a los procesos de reestructuración productiva del trabajo y a las nuevas configuraciones de la organización del trabajo humano. (Alves, Yeday, Giuliani, 2013, p. 149).

La calidad de vida laboral, es un concepto que abarca diferentes dimensiones y se aparta de lo que sucede de manera exclusiva al interior de la empresa. Si bien es cierto debe partir de un proceso planificado y cooperativo que se gesta allí, impacta tanto la vida privada del trabajador como su desempeño laboral, pero es en este último escenario donde se verán los mayores frutos, ya que busca mejorar la dignidad de la persona, potenciándola para elevar la eficiencia y la productividad de tal manera que esto se vea reflejado en las cifras de la organización, tal como lo menciona Chiavenato (1999), “La calidad de vida en el trabajo reconcilia dos posiciones antagónicas: de un lado, la reivindicación de los empleados en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo; de otro, el interés de las empresas en cuanto a los efectos sobre la producción y la productividad.” (p. 30)

La calidad de vida laboral, se encuentra ligada a los niveles de productividad de las empresas, es así como Huse y Cummings

Se refieren a la CVT como una mentalidad que engloba a las personas, el trabajo y la organización, y destacan los siguientes aspectos: la preocupación por el bienestar

del trabajador y por la eficiencia organizacional y la participación de los trabajadores en las decisiones y la resolución de problemas del trabajo (Como se citó Alves, D; Yeday, O; Giuliani, A. 2013. p, 156).

Método

Tipo de Estudio

Para esta investigación se utilizó el método cuantitativo, basado en la recolección de datos sobre las variables identificadas en los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional del Instituto Nacional de Aprendizaje – SENA, abordando el problema planteado de manera controlada y objetiva, identificando de esta manera la percepción; a través de la medición del nivel de satisfacción, el nivel de participación y frecuencia de los funcionarios en las actividades y programas; así como la aceptación de los servicios y el impacto de los mismos, esto considerando a los funcionarios como sujetos de derechos en el plan de estímulos y del programa de bienestar social institucional de la entidad; al tiempo que se propició la actuación, como participante activo en el rol de investigador.

Esta investigación se hizo a partir de una encuesta con preguntas cerradas cuyas respuestas se trataron estadísticamente, dicho encuesta se aplicó de manera aleatoria a 127 funcionarios de la regional Antioquia, los cuales aceptaron participar de manera voluntaria.

Participantes

Los participantes de esta investigación fueron 127 funcionarios del SENA, que de manera voluntaria decidieron responder la encuesta. Se enviaron aproximadamente 350

correos electrónicos e invitaciones a través de canales como WhatsApp. La muestra fue seleccionada de manera aleatoria de un listado en el cual se encontraba el 100% del personal vinculado a la Regional Antioquia, no se tuvo en cuenta ni el sexo, ni la edad, ni el cargo, las personas debían tener mínimo un año de antigüedad.

Instrumentos

La recolección de la información se realizó a través de una encuesta con preguntas cerradas y opciones de respuesta de selección múltiple, teniendo en cuenta las siguientes categorías de análisis: Nivel de Satisfacción, Nivel de Participación, Frecuencia en la participación, Impacto y Aceptación de los Servicios del plan de estímulos y programa de bienestar social institucional.

Tabla 1: Relación entre objetivos específicos y Categorías de rastreo de la información	
Objetivos Específicos	Categorías de Rastreo / Análisis de Datos
Identificar el nivel de satisfacción, frente a los servicios de Bienestar Social que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en su plan de estímulos programa de Bienestar Social Institucional.	Nivel de Satisfacción
Identificar el nivel de participación, frente al número de beneficiarios de los servicios de Bienestar Social que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en su plan de estímulos programa de Bienestar Social Institucional.	Nivel de Participación
Identificar la frecuencia con la que participan los funcionarios del Sena en las actividades de Bienestar Social, contempladas en el plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional.	Frecuencia en la participación
Identificar el impacto percibido de los servicios de bienestar social, contenidos en el plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional, en los funcionarios de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.	Impacto que generan los Servicios de Bienestar

Identificar el nivel de aceptación de los servicios del programa de Bienestar Social en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA por parte de los funcionarios en la Regional Antioquia.	Servicios del programa de bienestar social con mayor aceptación
--	---

Procedimiento

La investigación se desarrolló en tres fases. La primera consistió en la contextualización teórica que permitió establecer el estado del arte en cuestión, es decir, plasmar a través de una matriz las investigaciones que se han desarrollado en relación a los planes de Bienestar, Bienestar social, Compensación y Calidad de vida laboral, posteriormente construir el marco teórico, el planteamiento del problema, la pregunta orientadora de la investigación, el planteamiento de los objetivos general y específicos; la segunda fase fue el trabajo de campo, la cual inició con la construcción del instrumento para la recolección de datos y se realizó la aplicación del mismo a los sujetos que participaron.

La tercera fase fue la organización, presentación y análisis de los datos encontrados, los cuales se organizaron para efectos de la presentación de manera sistematizada y su posterior análisis y discusión en relación a investigaciones similares en el mismo campo de estudio y en relación a los objetivos propuestos. La presentación se realizó por medio de graficas de los datos recolectados y el análisis de cada una de las categorías que permitieron la sistematización de los resultados de la encuesta. Lo anterior, implicó en primera medida la tabulación de la encuesta, luego un análisis y la interpretación de los resultados teniendo en cuenta las categorías preestablecidas.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a 127 funcionarios de la regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA participantes del estudio. Inicialmente se presentarán los datos socio-demográficos y socio-laborales que permitirán caracterizar a los participantes. Posterior, se presentarán los resultados de acuerdo a las siguientes categorías: Nivel de Satisfacción, Nivel de Participación, Frecuencia en la participación, impacto y aceptación los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional.

Para el análisis de cada una de estas categorías, se tuvieron en cuenta los datos más relevantes agrupados en subcategorías, lo cual es soportado en los datos recolectados en el formulario, teniendo como base el mayor número de participantes que coinciden en la misma respuesta, la cual fue interpretada de manera integral con respecto a las categorías.

Como se ha mencionado antes, los datos se obtuvieron de la aplicación de una encuesta y en términos generales se partió de algunos datos socio-demográficos y socio-laborales de los participantes. Así pues, se contó con la participación de 68 mujeres y 59 hombres, cuyas edades oscilaban entre los 29 y 65 años, lo que permite identificar un grupo de personas ubicadas en la edad productiva laboral promedio del país.

Tabla 1: Género

GÉNERO	TOTAL	%
Mujer	68	54%
Hombre	59	46%

Grafica 1: Género

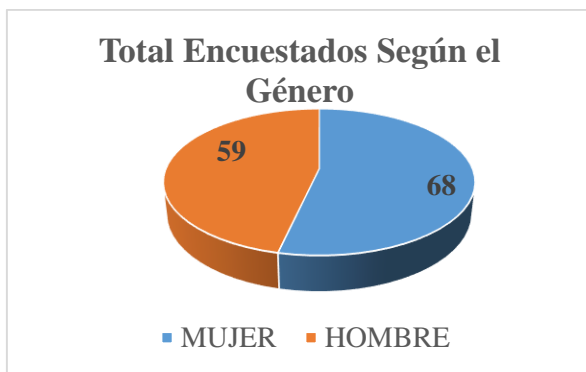


Tabla 2: Mujeres por rangos de edad

Mujer / Rango de Edad							
25 - 35 Años		36 - 45 Años		46 -55 Años		56 - 65 Años	
8	12%	24	35%	23	34%	13	19%

En relación a las edades de las encuestadas, se encontró que la menor edad corresponde a 30 años, así mismo una sola mujer de 65 años corresponde a la mayor edad de los funcionarios que respondieron la encuesta.

Grafica 2: Mujeres por Rangos de Edad

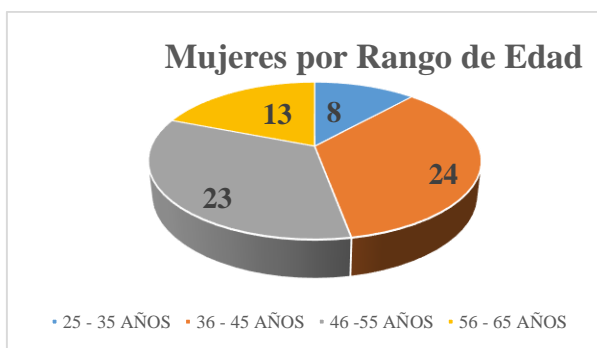


Tabla 3: Hombres por Rango de Edad:

HOMBRE / RANGO DE EDAD							
25 - 35 AÑOS		36 - 45 AÑOS		46 -55 AÑOS		56 - 65 AÑOS	
9	15%	12	20%	23	39%	15	25%

En relación a los hombres que respondieron la encuesta dos hombres tienen la menor edad que corresponde a 29 años, mientras que la edad superior para este género es de 60 años y tres hombres de los encuestados tienen esta edad.

Grafica 3: Hombres por rango de edad

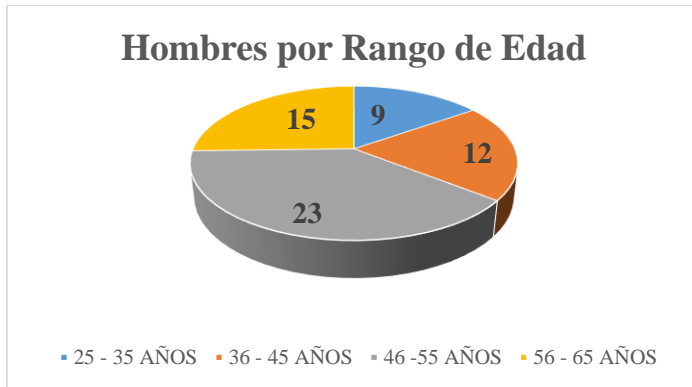
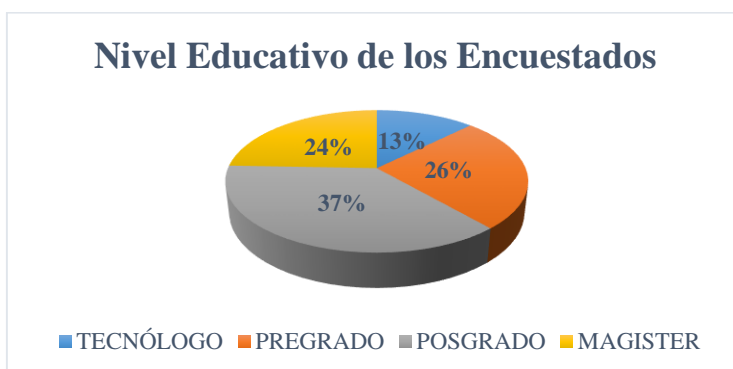


Tabla 4: Nivel Educativo

Nivel Educativo	#	%
Tecnólogo	16	13%
Pregrado	33	26%
Posgrado	47	37%
Magister	31	24%

Grafica 4: Nivel Educativo:



Con relación al nivel educativo encontramos que solo 16 de los funcionarios encuestados tienen nivel educativo de Tecnólogo, mientras que el 47 de los 127 funcionarios que respondieron la encuesta tienen título de posgrado.

Tabla 5: Posición Laboral

INSTRUCTOR		TÉCNICO		PROFESIONAL		TRABAJADOR OFICIAL		SECRETARIA	
83	65%	8	6%	29	23%	4	3%	3	3%

Las posiciones laborales de los funcionarios que respondieron la encuesta están comprendidas en su mayoría en los cargos de Instructor, para un total de 83 participantes, que corresponden al 65%, 29 funcionarios son del nivel Profesional y estos corresponden al 23%, en porcentajes menores está el 6% de funcionarios en el cargo de técnico, con un total de 8, y finalmente en un porcentaje del 3% cada uno respondieron 3 secretarias y 4 trabajadores oficiales.

Grafica 5: Posición Laboral

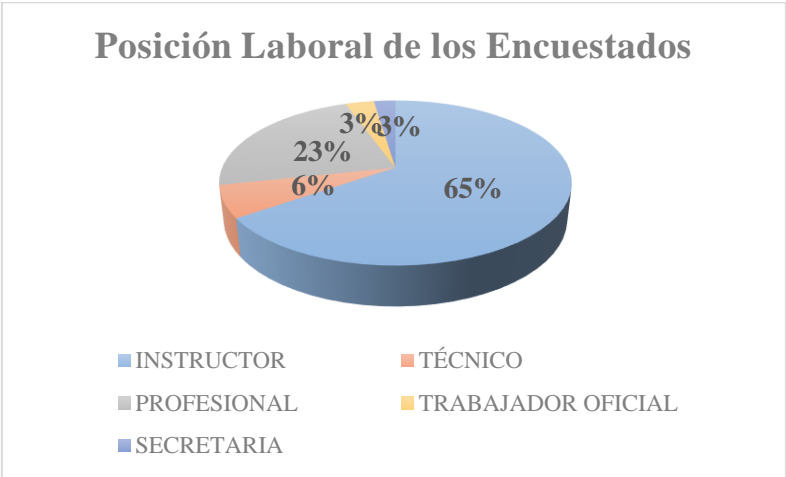
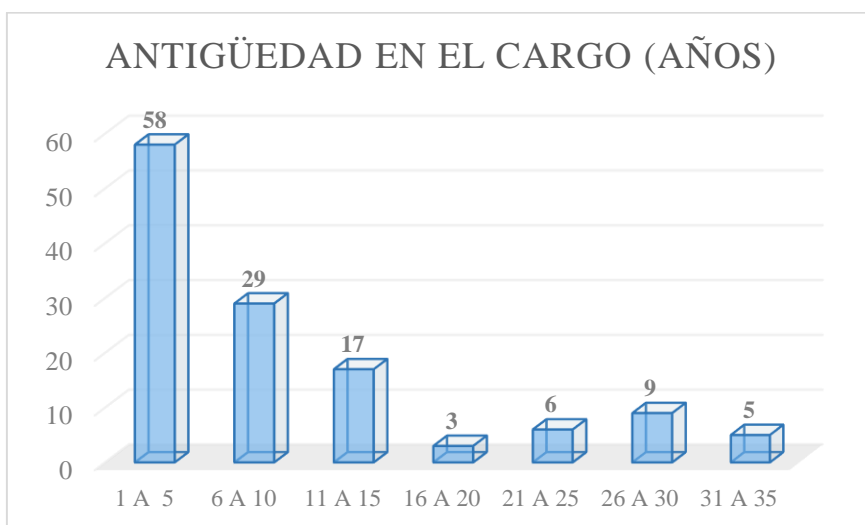


Tabla 6: Antigüedad en el Cargo

ANTIGÜEDAD EN EL CARGO (AÑOS)													
1 A 5		6 A 10		11 A 15		16 A 20		21 A 25		26 A 30		31 A 35	
58	46%	29	23%	17	13%	3	2%	6	5%	9	7%	5	4%

Con respecto a la Antigüedad se aprecia que el 46% de los encuestados se encuentra vinculado a la entidad entre 1 y 5 años, así mismo se encontró que el 82% del total de encuestados se encuentra vinculado a la entidad de 1 a 15 años. Sólo el 2% de los encuestados ha estado vinculado a la entidad entre 16 y 20 años. Al hacer la desagregación encontramos que 37 funcionarios de los encuestados se vincularon hace un año a la entidad, lo cual corresponde a la convocatoria 437 de 2017, y solo un funcionario de los encuestados llegó a la entidad hace 35 años.

Grafica 6: Antigüedad en el Cargo



Nivel de Satisfacción:

Ahora se puede encontrar el análisis de las respuestas a las preguntas en cada una de las categorías, las cuales fueron definidas de acuerdo a cada uno de los parámetros contemplados en la Resolución N° 1-0192 de 2020 por medio de la cual se establecen los

lineamientos para el sistema de estímulos y programas de bienestar social para los empleados del SENA.

En cada una de las categorías de rastreo y análisis se incluyeron las mismas subcategorías tales como Actividades Deportivas, Actividades Recreativas, Actividades artísticas y Culturales, Semana de la Confraternidad, Aguinaldo Infantil, y Celebración del Cumpleaños SENA.

Ahora se puede observar el comportamiento de las respuestas a cada una de las preguntas.

Ante la Pregunta, Respecto de la satisfacción con las actividades deportivas que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento...

Tabla 7: Satisfacción con las Actividades Deportivas

Satisfacción con Actividades Deportivas			
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
24	81	19	3
19%	64%	15%	2%

Grafica 7: Satisfacción con las Actividades Deportivas



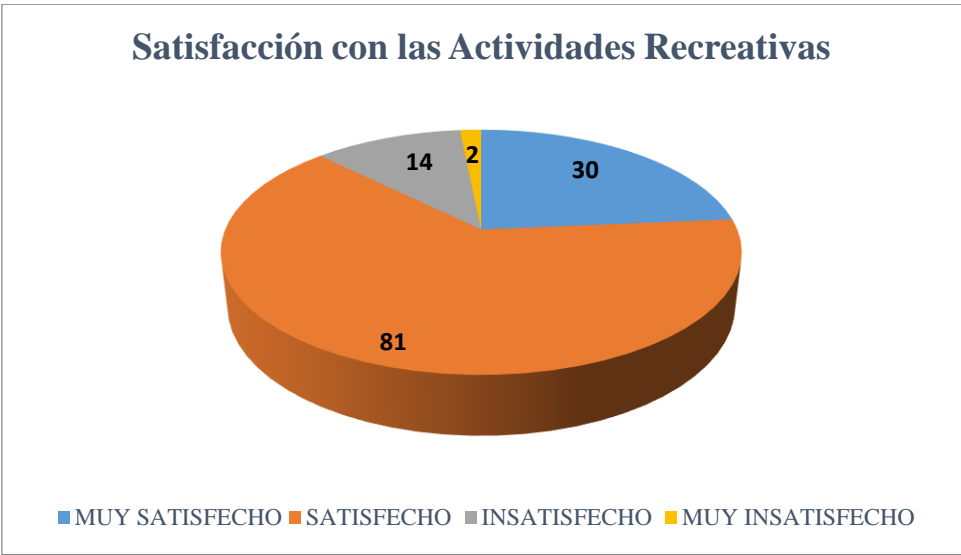
Los funcionarios que respondieron la encuesta en un 64% manifiestan estar satisfechos con las actividades y programas deportivos que ofrece la entidad en el marco de los programas de bienestar social. Mientras que solo el 2% de los encuestados manifiesta estar muy insatisfecho con estas programaciones. Las respuestas a esta pregunta podrían indicar que los encuestados sienten de manera efectiva que las actividades propuestas en esta subcategoría efectivamente coinciden con sus expectativas.

En cada una de las preguntas de esta categoría se cambian las subcategorías y de esta misma manera se interpretarán las respuestas con base en las tablas y las gráficas.

Tabla 8: Satisfacción con las Actividades Recreativas

Satisfacción con Actividades Recreativas			
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
30	81	14	2
24%	64%	11%	1%

Grafica 8: Satisfacción con las Actividades Recreativas

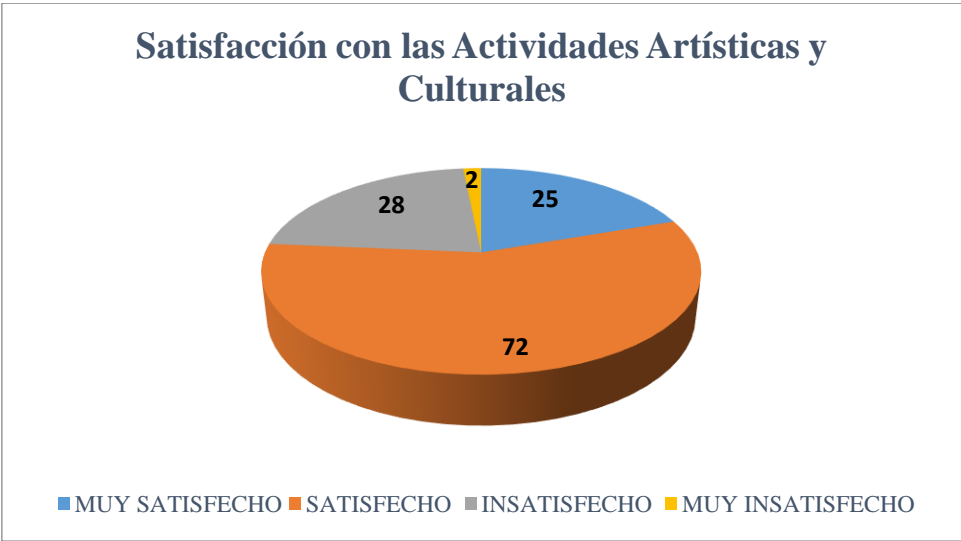


Al igual que en la subcategoría anterior, el 64% de los funcionarios que respondieron la encuesta dicen estar satisfechos con las actividades recreativas que se programan como parte del programa de bienestar social, así mismo encontramos que el 1% de los encuestados dice estar muy insatisfecho, esto nos lleva a concluir que las actividades recreativas tales como caminatas ecológicas, ciclo paseos, ecoturismo entre otros deberían tener altos niveles de participación.

Tabla 9: Satisfacción con las Actividades Artísticas y Culturales

Satisfacción con las Actividades Artísticas y Culturales			
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
25	72	28	2
20%	57%	22%	1%

Grafica 9: Satisfacción con las Actividades Artísticas y Culturales



Conservando la tendencia de las dos respuestas anteriores la mayoría de los funcionarios responden que se sienten satisfechos con las actividades artísticas y culturales, con un 57%, así mismo se observa que solo el 1%, con dos respuestas manifiestan estar muy

insatisfechos con las programaciones planteadas por la entidad en el marco de las actividades artísticas y culturales. Acá además se observa que aumentan las respuestas en relación a quienes se sienten insatisfechos con estas actividades, alcanzando un 22%. Podríamos concluir en este sentido, que hay un número superior de funcionarios del SENA, en la regional Antioquia tienen expectativas más altas en relación a la oferta de actividades artísticas y culturales.

Tabla 10: Satisfacción con el Aguinaldo Infantil

Satisfacción con el Aguinaldo Infantil			
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
39	68	15	5
31%	53%	12%	4%

Grafica 10: Satisfacción con el Aguinaldo Infantil



En la subcategoría Aguinaldo Infantil encontramos que se conserva la tendencia de las respuestas anteriores, con un 53% de funcionarios satisfechos, así mismo vemos un aumento significativo en relación a quienes se sienten muy satisfechos, alcanzando el 31% del total de

encuestados. En esta subcategoría se presenta también aumento en el número de funcionarios muy insatisfechos, alcanzando el 4% con 5 respuestas.

Cabe mencionar que este beneficio solo puede ser disfrutado por los funcionarios que tienen hijos o hijastros menores de 12 años, y teniendo en cuenta que 99 funcionarios de los que respondieron la encuesta se encuentran en edades comprendidas entre 29 y 55 años podríamos concluir que en años recientes han disfrutado de este beneficio, con lo cual se ha generado mayor aceptación y más grata recordación.

Tabla 11: Satisfacción las Actividades de la Semana de la Confraternidad

Satisfacción las Actividades de la Semana de la Confraternidad			
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
44	61	20	2
35%	48%	16%	1%

Grafica 11: Satisfacción las Actividades de la Semana de la Confraternidad



Al preguntar por la satisfacción con las actividades y programaciones de la semana de la confraternidad se puede observar que hay un número superior de funcionarios que

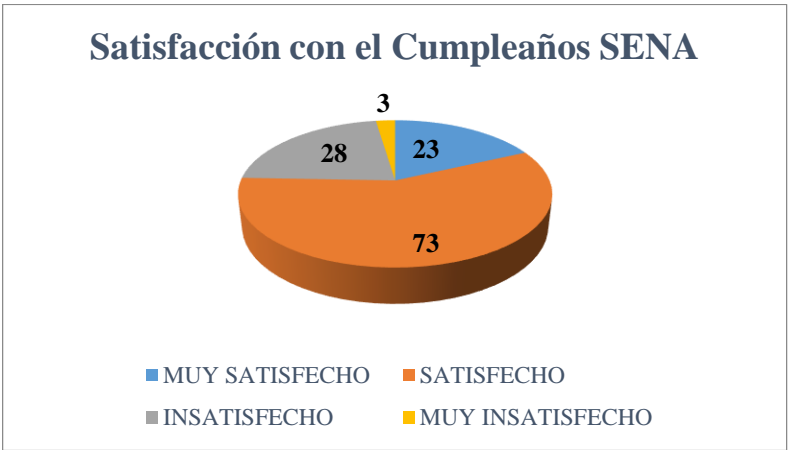
manifiestan estar muy satisfechos y satisfechos, alcanzando un 48% y 35% en estos dos ítems, los cuales suman un 83%. Para las respuestas relacionadas con insatisfacción y muy insatisfecho se observa que en relación a las subcategorías anteriores hay una disminución de respuestas en esta, alcanzando solo 16% y el 1% respectivamente.

Cabe mencionar que esta subcategoría hace referencia a todos los eventos que se programan durante una semana completa, en la cual se ofrecen diferentes opciones, tales como paseos de integración, días de sol con posibilidad de que participen los miembros de la familia, actividades culturales y artísticas, entre otras, todo esto en el marco de la conmemoración de la fundación del SENA.

Tabla 12: Satisfacción las Actividades del Cumpleaños Sena

Satisfacción las Actividades del Cumpleaños Sena			
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
23	73	28	3
18%	58%	22%	2%

Grafico 12: Satisfacción las Actividades del Cumpleaños Sena



En esta subcategoría se observa nuevamente el predominio en que la mayoría de los funcionarios se sienten satisfechos frente a la programación del día del cumpleaños SENA,

con un 58% de respuestas en este sentido. Además, el resto de las respuestas vuelve a tener un comportamiento muy similar a las tendencias observadas en las primeras preguntas, con un poco más de respuestas en el ítem Insatisfecho, sobre Muy Satisfecho. En este sentido podríamos decir que no es consecuente el nivel de satisfacción frente a las actividades de la semana de la Confraternidad, con la programación que se lleva a cabo en el Cumpleaños del SENA, siendo este último una de las principales actividades de la anterior.

Participación:

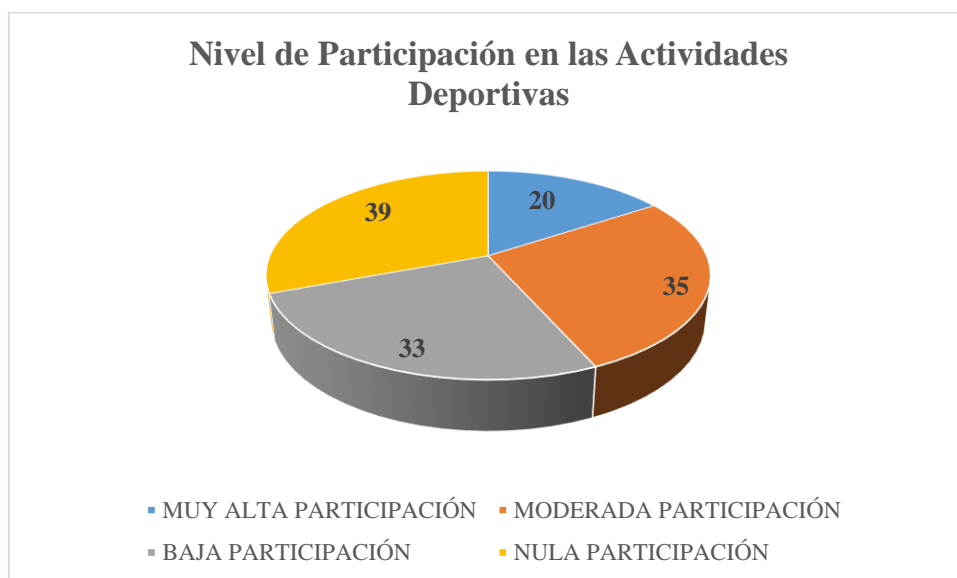
Con respecto a las preguntas de la segunda Categoría, se mantienen las mismas subcategorías, pero para esta se va a indagar de manera específica por el nivel de participación, tomando como opciones de respuesta: Muy alta Participación, Moderada Participación, Baja Participación, Nula Participación.

Con respecto a la formulación de las preguntas, se hizo de la siguiente manera, “Durante el último año respecto a las actividades deportivas que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar mi participación como”, y en todas ellas se cambia la subcategoría, siguiendo la tendencia de las preguntas de la categoría anterior.

Tabla 13: Nivel de Participación en las Actividades Deportivas

Nivel de Participación en las Actividades Deportivas			
Muy alta Participación	Moderada Participación	Baja Participación	Nula Participación
20	35	33	39
16%	27%	26%	31%

Grafica 13: Nivel de Participación en las Actividades Deportivas



En relación a esta pregunta, se observa un aumento significativo en el número de funcionarios cuya opción de respuesta es Nula Participación, con un 31% de respuestas. Llama la atención que para esta primera subcategoría hay un poco más de homogeneidad en el número de respuestas en cada uno de los ítems. Seguido de la Nula Participación, encontramos el ítem que tiene el segundo número más alto: Moderada Participación, con un 27%, y con un número inferior de respuestas esta: Muy Alta Participación, el cual alcanzó el 16%.

Tabla 14: Nivel de Participación en las Actividades Recreativas

Nivel de Participación en las Actividades Recreativas			
Muy alta Participación	Moderada Participación	Baja Participación	Nula Participación
19	54	35	19
15%	42%	28%	15%

Gráfico 14: Nivel de Participación en las Actividades Recreativas

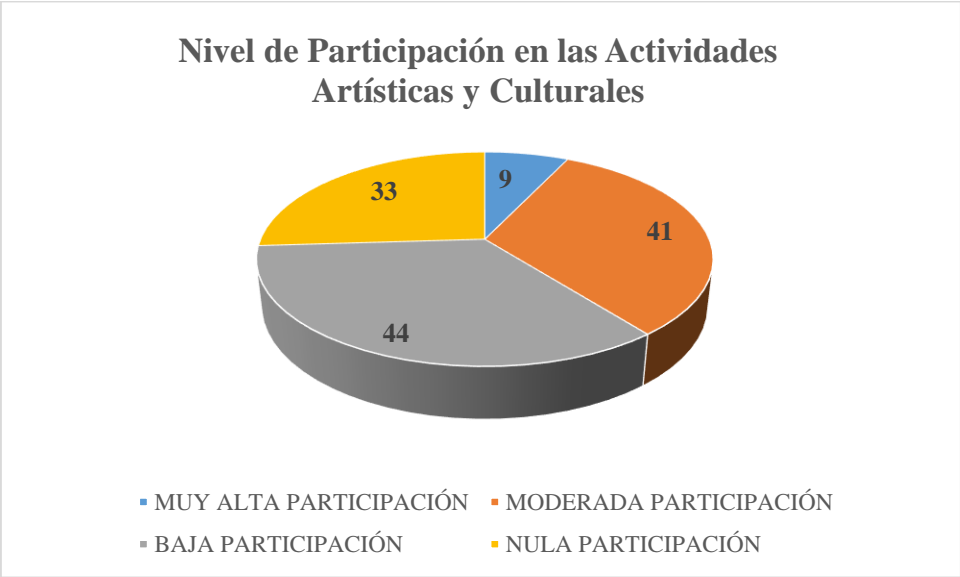


Para la segunda subcategoría relacionada con el nivel de participación, se observa una mayoría de funcionarios que responden que su participación es moderada, alcanzando el 42%, así mismo se encuentra igual porcentaje para la primera y la cuarta opción de respuesta, las cuales corresponden al 15% cada una. También se encuentra que el porcentaje en la baja participación tiene tendencia alta con un 28% de respuestas.

Tabla 15: Nivel de Participación en las Actividades Artísticas y Culturales

Nivel de Participación en las Actividades Artísticas y Culturales			
Muy alta Participación	Moderada Participación	Baja Participación	Nula Participación
9	41	44	33
7%	32%	35%	26%

Gráfico 15: Nivel de Participación en las Actividades Artísticas y Culturales

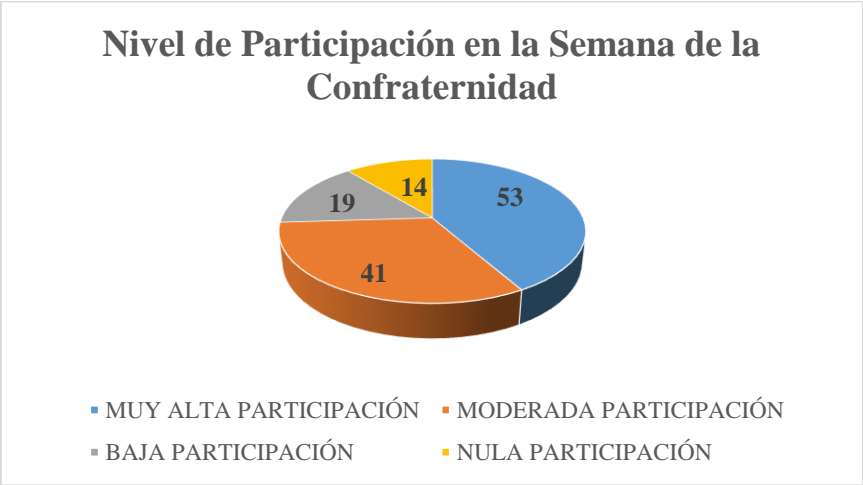


En la subcategoría relacionada con las actividades artísticas y culturales el porcentaje en la baja participación es superior con un 35%, seguido de participación moderada con el 32% y la nula participación que alcanza el 26%, en esta subcategoría es en la primera que encontramos que la opción de respuesta Muy alta participación obtiene el porcentaje inferior de respuestas con tan solo el 7%.

Tabla 16: Nivel de Participación en la Semana de la Confraternidad

Nivel de Participación en la Semana de la Confraternidad			
Muy alta Participación	Moderada Participación	Baja Participación	Nula Participación
53	41	19	14
42%	32%	15%	11%

Grafica 16: Nivel de Participación en la Semana de la Confraternidad

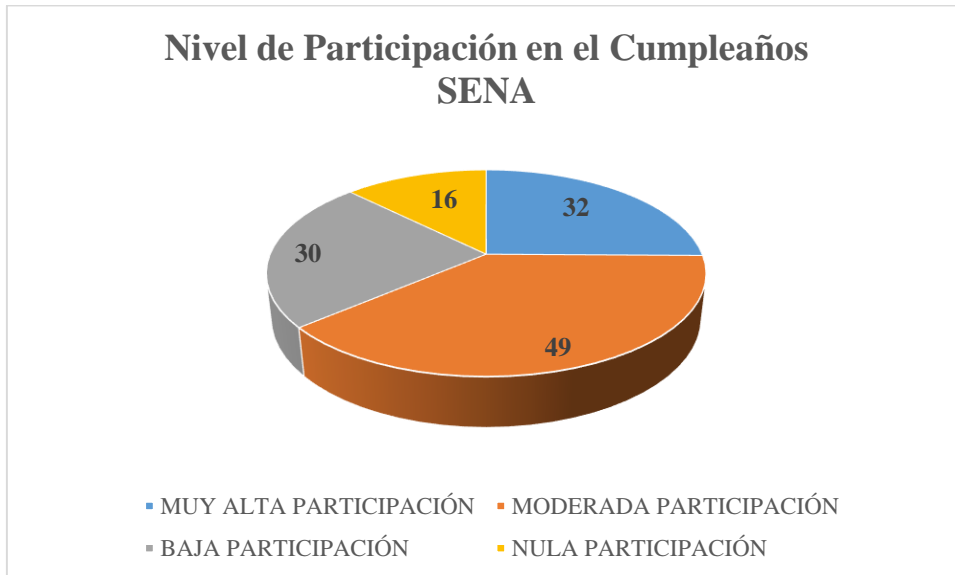


El comportamiento de las respuestas en esta subcategoría, vuelve a tener una tendencia similar a las respuestas que habíamos encontrado anteriormente, los porcentajes de respuestas más altos están en la opción Muy Alta Participación con el 42%, seguido de la Moderada Participación con un 32%, para las opciones de respuesta Baja Participación y Nula Participación obtuvieron el 15% y el 11% respectivamente.

Tabla 17: Nivel de Participación en el Cumpleaños SENA

Nivel de Participación en el Cumpleaños SENA			
Muy alta Participación	Moderada Participación	Baja Participación	Nula Participación
32	49	30	16
25%	38%	24%	13%

Grafica 17: Nivel de Participación en el Cumpleaños SENA



Con un comportamiento similar a la subcategoría anterior, y a las respuestas de la primera categoría, las respuestas en este caso están orientadas con mayores porcentajes a la Moderada Participación y Muy Alta Participación con el 38% y el 25% seguido de Baja participación con el 24% y la Nula Participación con un 13% en las respuestas.

Frecuencia en la Participación:

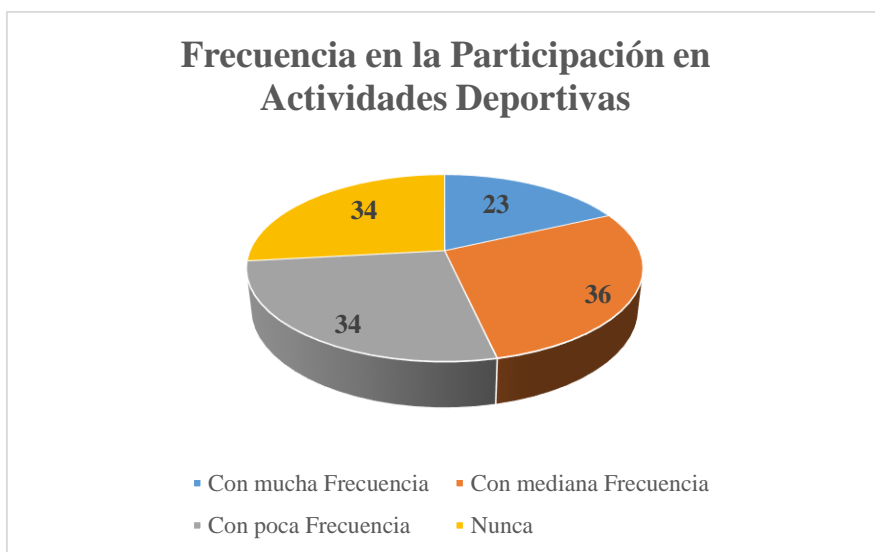
Para evaluar esta categoría se indagó por la frecuencia en la participación en cada una de las subcategorías, acá se presentarán los resultados relacionados con esta categoría, analizando cada subcategoría, con el ánimo de continuar explorando el comportamiento de cada una de las opciones de respuesta.

Es importante mencionar que en esta categoría hay dos subcategorías que se realizan una vez al año, tales como son la Semana de la Confraternidad y el Cumpleaños SENA, frente a las cuales los encuestados pudieron hacer referencia a las participaciones en el tiempo en el que han estado vinculados a la entidad.

Tabla 18: Frecuencia en la participación en actividades Deportivas

Frecuencia en la Participación en Actividades Deportivas			
Con Mucha Frecuencia	Con Mediana Frecuencia	Con Poca Frecuencia	Nunca
23	36	34	34
18%	28%	27%	27%

Grafica 18: Frecuencia en la participación en actividades Deportivas



Las respuestas que se encuentran en esta subcategoría, tienen una distribución más homogénea en tres de las cuatro opciones de respuesta, en la que se observa que la respuesta: con Mucha Frecuencia alcanza el 18%, mientras que las otras opciones se encuentran en rangos de 34% y 36%.

Tabla 19: Frecuencia en la participación en actividades Recreativas

Frecuencia en la Participación en Actividades Recreativas			
Con Mucha Frecuencia	Con Mediana Frecuencia	Con Poca Frecuencia	Nunca
20	50	47	10
16%	39%	37%	8%

Grafica 19: Frecuencia en la participación en actividades Recreativas

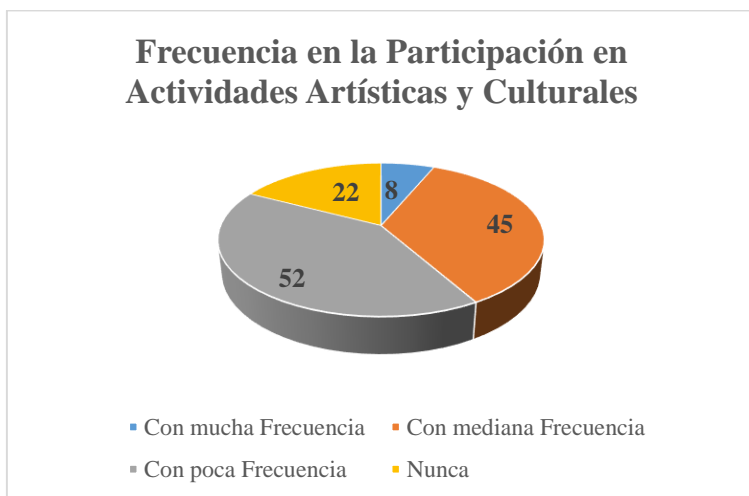


En esta subcategoría se aprecia la tendencia en dos de las 4 opciones de respuesta; Con Mucha Frecuencia alcanzó el 39% y con poca Frecuencia el 37%, frente a la Frecuencia: Con Mucha Frecuencia vemos que alcanzó el 16% y el porcentaje inferior de respuestas corresponde al 8% en la opción de respuesta Nunca.

Tabla 20: Frecuencia en la participación en actividades Artísticas y Culturales

Frecuencia en la Participación en Actividades Artísticas y Culturales			
Con Mucha Frecuencia	Con Mediana Frecuencia	Con Poca Frecuencia	Nunca
8	45	52	22
6%	36%	41%	17%

Grafica 20: Frecuencia en la participación en actividades Artísticas y Culturales

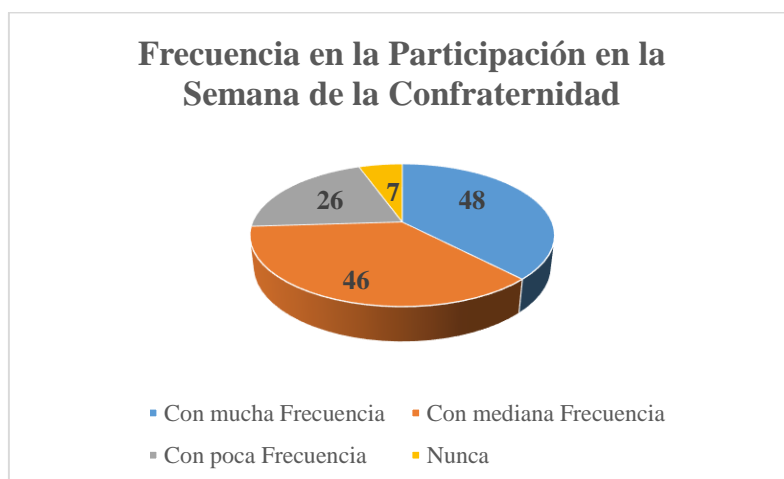


Al preguntar por la frecuencia en la participación en actividades artísticas y culturales encontramos el 41% de las respuestas en relación a la poca participación, seguido de un 36% con mediana frecuencia y un 17% que seleccionaron la opción Nunca. En este sentido podría decirse que la mayoría de los encuestados son indiferentes frente a la participación en las actividades Artísticas y Culturales.

Tabla 21: Frecuencia en la participación en la Semana de la Confraternidad

Frecuencia en la Participación en la Semana de la Confraternidad			
Con Mucha Frecuencia	Con Mediana Frecuencia	Con Poca Frecuencia	Nunca
48	46	26	7
38%	36%	20%	6%

Grafica 21: Frecuencia en la participación en la Semana de la Confraternidad



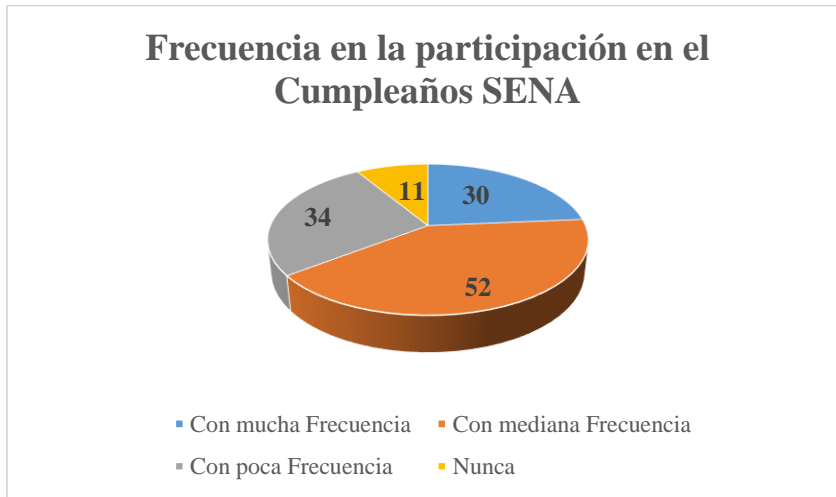
Con respecto a la frecuencia en la participación en la Semana de la Confraternidad, se observa un cambio notorio en relación a las subcategorías anteriores, el 38% de los encuestados dice participar con mucha frecuencia, seguido del 36% que manifiesta participar con mediana frecuencia; podría decirse que, el conjunto de actividades que se desarrollan en el marco de esta semana se percibe por la mayoría de los funcionarios SENA como un espacio de reencuentro que los compañeros de los diferentes centros de formación, de manera especial de las subregiones.

Este es, en definitiva, un espacio de reencuentro, esparcimiento y compartir con los compañeros que en otros momentos han trabajado unidos y las circunstancias los han separado para cumplir las labores en otros lugares.

Tabla 22: Frecuencia en la participación en el Cumpleaños SENA

Frecuencia en la Participación en el Cumpleaños SENA			
Con Mucha Frecuencia	Con Mediana Frecuencia	Con Poca Frecuencia	Nunca
30	52	34	11
23%	41%	27%	9%

Grafica 22: Frecuencia en la participación en el Cumpleaños SENA



En esta subcategoría, vemos nuevamente una tendencia con mayoría de respuestas en relación a la mediana frecuencia en la participación en la Celebración del Cumpleaños SENA, con un 41% de las respuestas, en segundo y tercer porcentaje encontramos la poca frecuencia en la participación con un 27% y muy Alta Participación con un 23%, a la pregunta de esta respuesta se presenta un porcentaje mínimo, con un 9% de respuestas de las personas que nunca participan en la Celebración del Cumpleaños SENA.

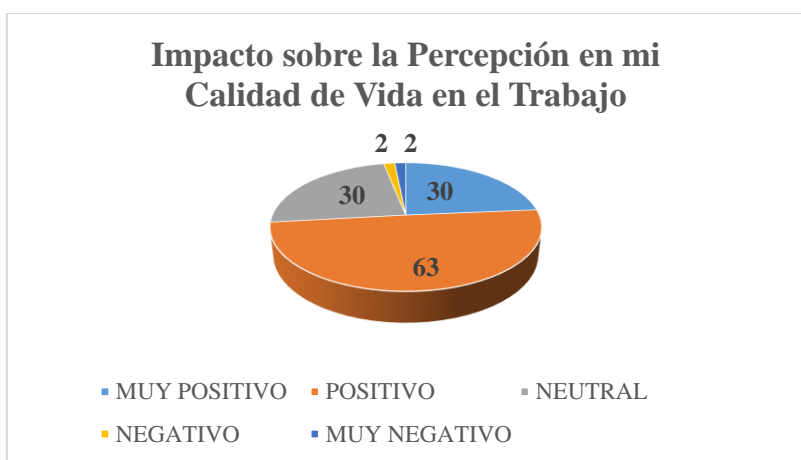
Impacto que generan los servicios de Bienestar Social en la Calidad de Vida Laboral:

Ahora, se realizará la presentación de los resultados relacionados con el impacto que genera el Plan de estímulos y Beneficios en la calidad de vida laboral de los funcionarios, las subcategorías que se incluyeron son: Percepción General del impacto en la calidad de vida en el trabajo; Impacto en la integración social; impacto en la satisfacción por el trabajo; Impacto en el Bienestar Subjetivo; impacto en el desarrollo personal e impacto en el uso saludable del tiempo libre.

Tabla 23: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre la percepción de Calidad de Vida en el Trabajo:

Impacto sobre la Percepción de mi Calidad de Vida en el Trabajo				
Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo
30	63	30	2	2
24%	50%	24%	1%	1%

Grafica 23: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre la percepción de Calidad de Vida en el Trabajo:



En esta subcategoría se observa una percepción positiva de los programas de bienestar laboral en relación a la calidad de vida en el trabajo, este ítem tiene el 50% del total de las respuestas, seguido con el porcentaje del 24% en otras dos categorías: Muy Positivo y Neutral.

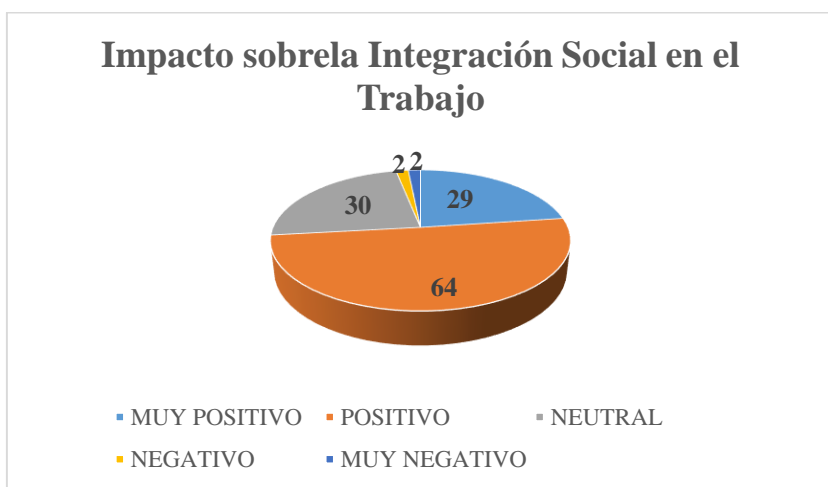
Tabla 24: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre la integración

Social:

Impacto sobre la Integración Social en el Trabajo				
Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo
29	64	30	2	2
23%	51%	24%	1%	1%

Grafica 24: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre la integración

Social:

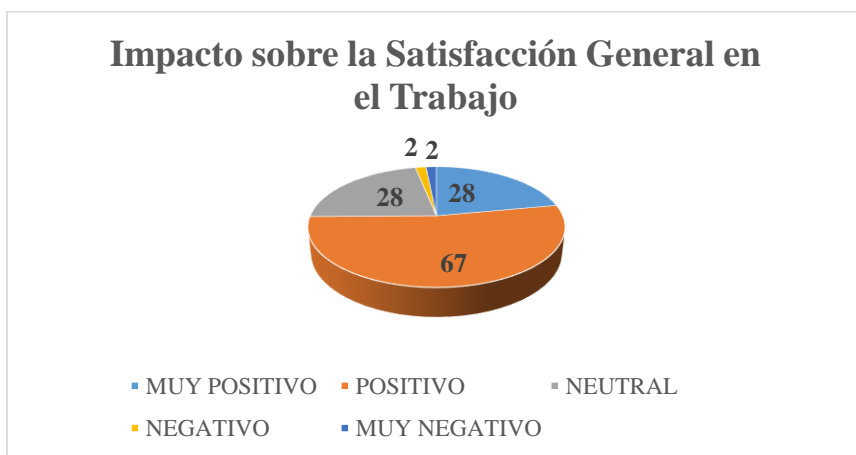


El comportamiento de las respuestas en esta subcategoría es muy similar a las cifras que se observaron en la anterior; En esta, el ítem Positivo fue calificado con el 51% de las respuestas y se mantienen en segundo y tercer lugar por número de respuestas, los ítem Neutral y Muy Positivo con el 24 y el 23% respectivamente.

Tabla 25: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre la satisfacción General en el trabajo

Impacto sobre la Satisfacción General en el Trabajo				
Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo
28	67	28	2	2
22%	54%	22%	1%	1%

Grafica 25: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre la satisfacción General en el trabajo

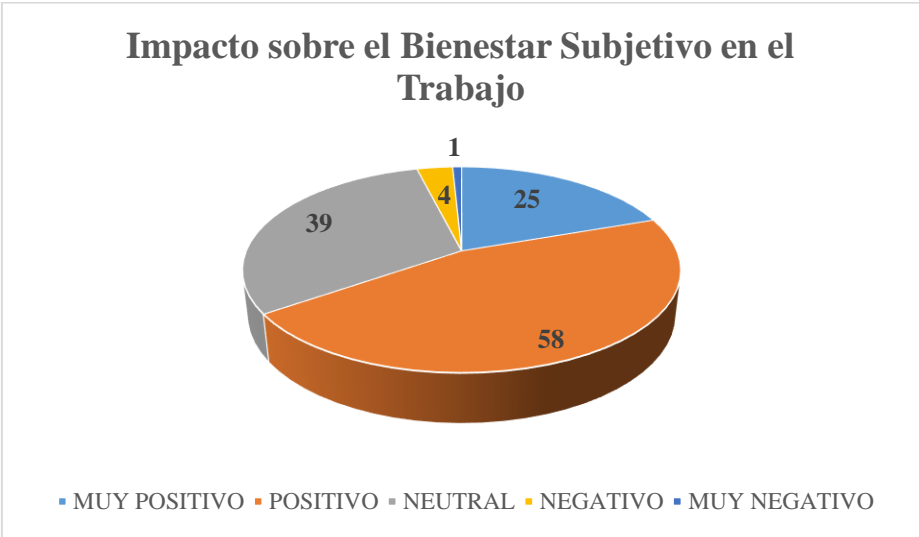


La subcategoría, que indagó sobre el impacto en la satisfacción general en el trabajo, obtuvo los siguientes resultados: 54% positivo; y las opciones de respuesta muy positivo y neutral, alcanzaron el 22%, respectivamente. Si bien son porcentajes altos acá se puede señalar que el plan nacional de estímulos y beneficios del SENA cuenta con buena aceptación entre los funcionarios de la Regional Antioquia.

Tabla 26: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre el bienestar subjetivo en el trabajo

Impacto sobre el Bienestar Subjetivo en el Trabajo				
Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo
25	58	39	4	1
20%	45%	31%	3%	1%

Grafica 26: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre el bienestar subjetivo en el trabajo

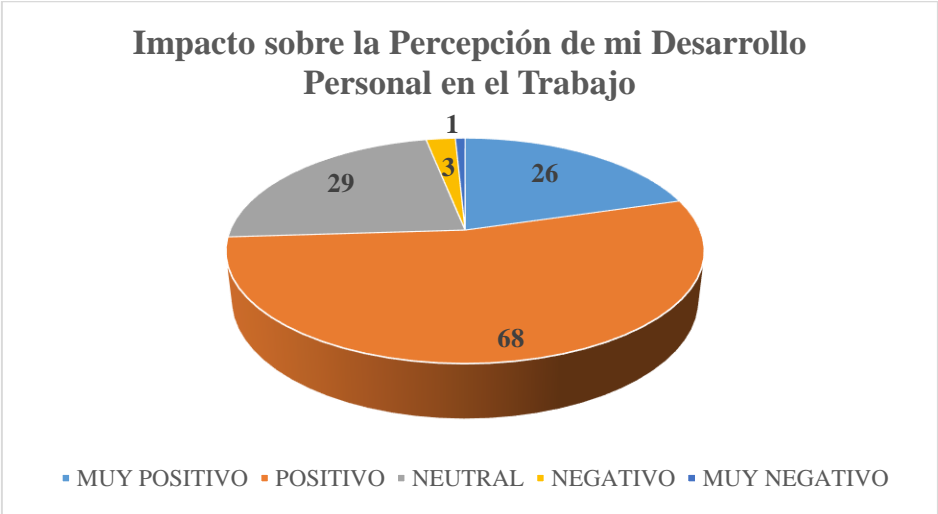


El impacto en el Bienestar subjetivo en el trabajo es calificado con el 41% de las respuestas, en esta subcategoría se observa un aumento significativo en las respuestas para el ítem Neutral, con un 31%, seguido de Muy positivo con el 20%. Al igual en las subcategorías anteriores las opciones Negativo y muy Negativo, obtienen porcentajes mínimos, en este de un 3% y un 1%, respectivamente.

Tabla 27: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre la percepción de mi Desarrollo Personal en el trabajo

Impacto sobre la Percepción de mi Desarrollo Personal en el Trabajo				
Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo
26	68	29	3	1
20%	54%	23%	2%	1%

Grafica 27: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre la percepción de mi Desarrollo Personal en el trabajo

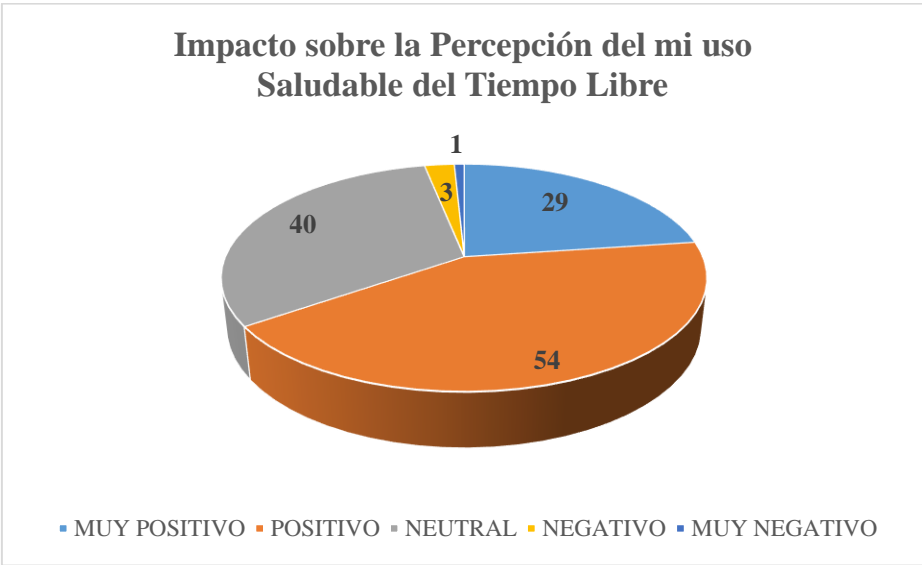


El impacto de los programas de bienestar social en Mi desarrollo personal en el trabajo obtiene el 54% de las respuestas, la opción Neutral el 23% y Muy Positivo el 20%, manteniendo la tendencia de las subcategorías anteriores, con porcentajes mínimos en las opciones Negativo y Muy Negativo. Estas respuestas nos permiten afirmar que los participantes perciben el compromiso de la organización en relación a la búsqueda de Desarrollo personal para los funcionarios, aspecto que se valora y reconocen esta respuesta.

Tabla 28: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre la percepción de mi uso saludable del tiempo Libre

Impacto sobre la Percepción mi uso Saludable del Tiempo Libre				
Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo
29	54	40	3	1
23%	48%	31%	2%	1%

Grafica 28: Impacto de los programas de Bienestar social, sobre la percepción de mi uso saludable del tiempo Libre



Frente a la pregunta por el impacto de los programas de bienestar social, en relación con el uso saludable del tiempo libre, se puede observar que el 48% de los participantes considera que es positivo, frente a un 31% que ha respondido Neutral y un 23% responde que es muy positivo. Al igual que en las respuestas de esta categoría las opciones negativo y muy negativo obtienen porcentajes mínimo en las respuestas, alcanzando el 3% y el 1% respectivamente.

Servicios del programa de bienestar social con mayor aceptación:

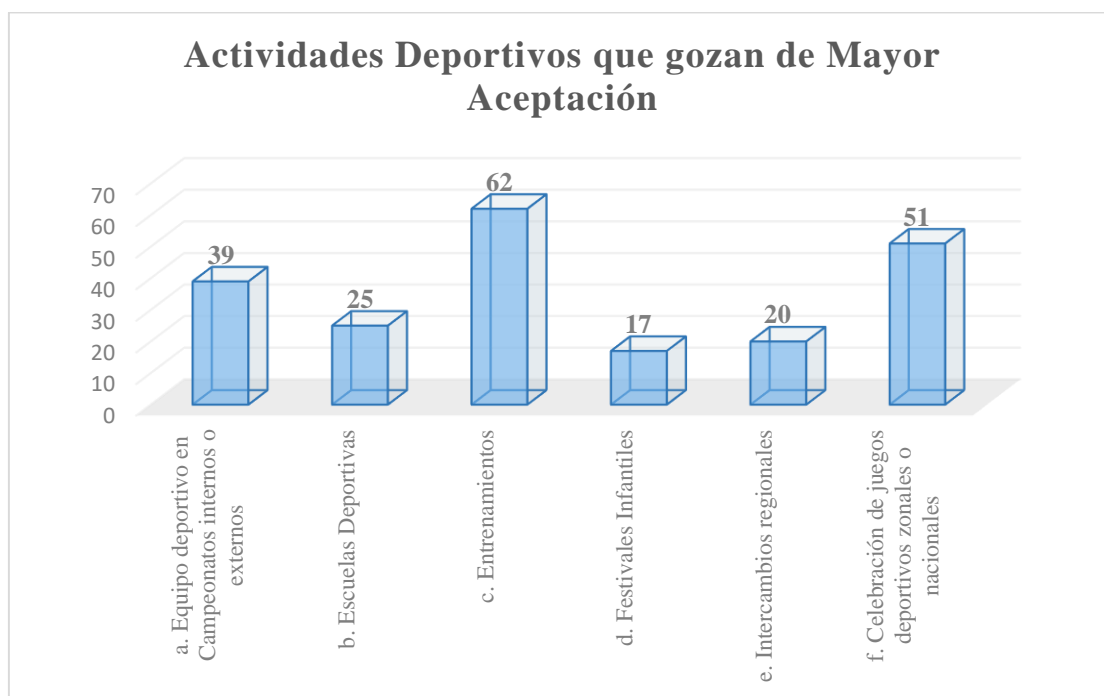
Para Finalizar se presentarán los resultados referentes a aquellos servicios, actividades y programas contemplados en el Plan de Estímulos y Beneficios del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA que cuentan con mayor aceptación por parte de los funcionarios, las subcategorías que se abordarán acá son, Actividades Deportivas, Actividades Recreativas; Actividades Artísticas y Culturales y Programas Educativos.

Para las respuestas de las preguntas, propuestas en esta categoría de rastreo, se dio la posibilidad a los entrevistados de seleccionar dos de las opciones que se encontraban en los listados; no obstante, encontramos que no todas las personas se acogieron a esta posibilidad, adicionalmente y por tener números de respuestas diferentes, frente al número de funcionarios que respondieron la encuesta, no se sacaron los porcentajes.

Tabla 29: Actividades Deportivas que gozan de mayor Aceptación

Actividades Deportivos que gozan de Mayor Aceptación	
a. Equipo deportivo en Campeonatos internos o externos	39
b. Escuelas Deportivas	25
c. Entrenamientos	62
d. Festivales Infantiles	17
e. Intercambios regionales	20
f. Celebración de juegos deportivos zonales o nacionales	51
TOTAL	214

Grafica 29: Actividades Deportivas que gozan de mayor Aceptación



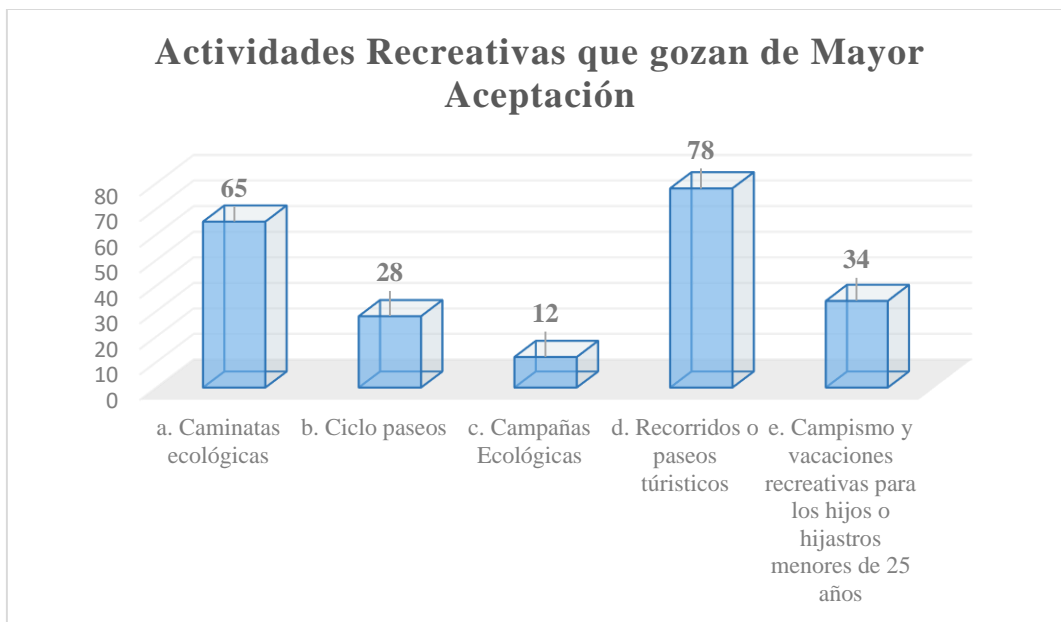
Las respuestas a esta subcategoría, en total llegan a 214; de los 217 entrevistados, 62 han elegido los Entrenamientos (en diferentes disciplinas deportivas) como la actividad que les genera mayor Aceptación, seguido de la Celebración de los Juegos Deportivos Zonales o Nacionales. El nivel de aceptación inferior están los festivales infantiles. Los resultados observados permiten pensar que para los funcionarios del SENA son más importantes las actividades deportivas que les permite ser protagonistas en los diferentes deportes, así mismo, se evidencia el espíritu competitivo, que les permite representar a la Regional Antioquia.

Tabla 30: Actividades Recreativas que gozan de Mayor Aceptación

Actividades Recreativas que gozan de Mayor Aceptación	
a. Caminatas ecológicas	65
b. Ciclo paseos	28
c. Campañas Ecológicas	12
d. Recorridos o paseos turísticos	78

e. Campismo y vacaciones recreativas para los hijos o hijastros menores de 25 años	34
TOTAL	217

Grafica 30: Actividades Recreativas que gozan de Mayor Aceptación



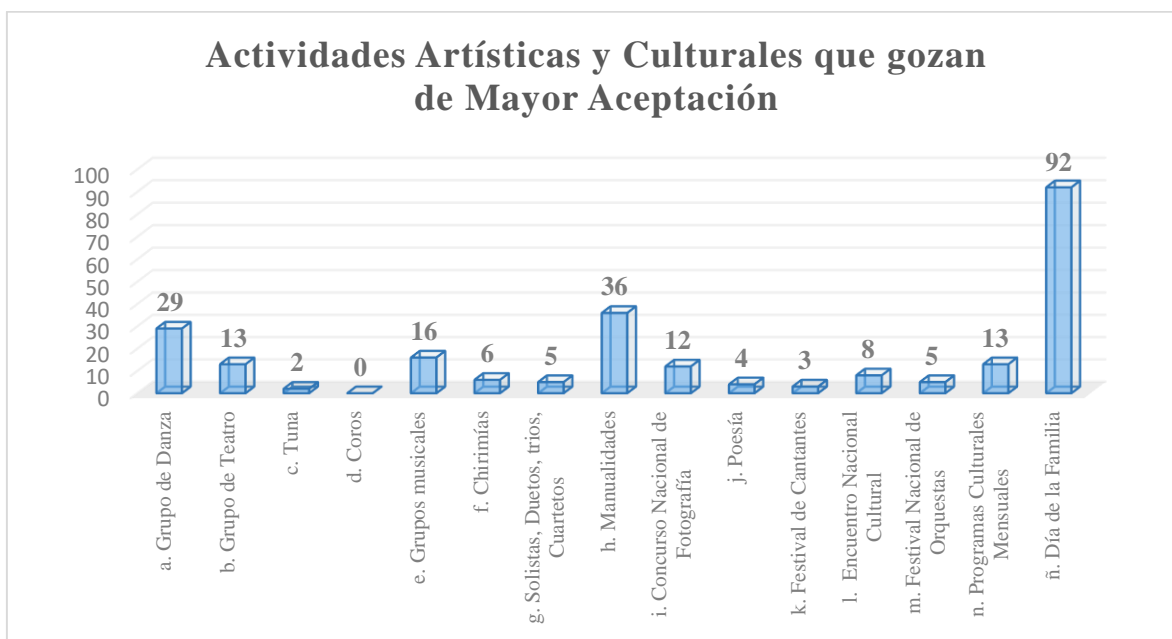
En las opciones que encontramos en esta Subcategoría, los Recorridos o Paseos Turísticos, es la actividad que cuenta con mayor aceptación entre los funcionarios SENA que participaron en la encuesta, con 78 respuestas, seguido de las caminatas ecológicas con 65 respuestas; la opción que cuenta con un menor número de respuestas son las campañas ecológicas con tan solo 12 respuestas.

Es importante mencionar que la tercera opción más seleccionada, es el Campismo o vacaciones recreativas para los hijos o hijastros de los funcionarios menores de 25 años, lo cual puede llevarnos a concluir que las empresas si deben seguir incluyendo a las familias de los trabajadores en los planes de bienestar, como un elemento complementario que genera calidad de vida y sentido de pertenencia.

Tabla 31: Actividades Artísticas y Culturales que Gozan de mayor Aceptación

Actividades Artísticas y Culturales que gozan de Mayor Aceptación	
a. Grupo de Danza	29
b. Grupo de Teatro	13
c. Tuna	2
d. Coros	0
e. Grupos musicales	16
f. Chirimías	6
g. Solistas, Duetos, tríos, Cuartetos	5
h. Manualidades	36
i. Concurso Nacional de Fotografía	12
j. Poesía	4
k. Festival de Cantantes	3
l. Encuentro Nacional Cultural	8
m. Festival Nacional de Orquestas	5
n. Programas Culturales Mensuales	13
ñ. Día de la Familia	92
TOTAL	244

Grafica 31: Actividades Artísticas y Culturales que Gozan de mayor Aceptación

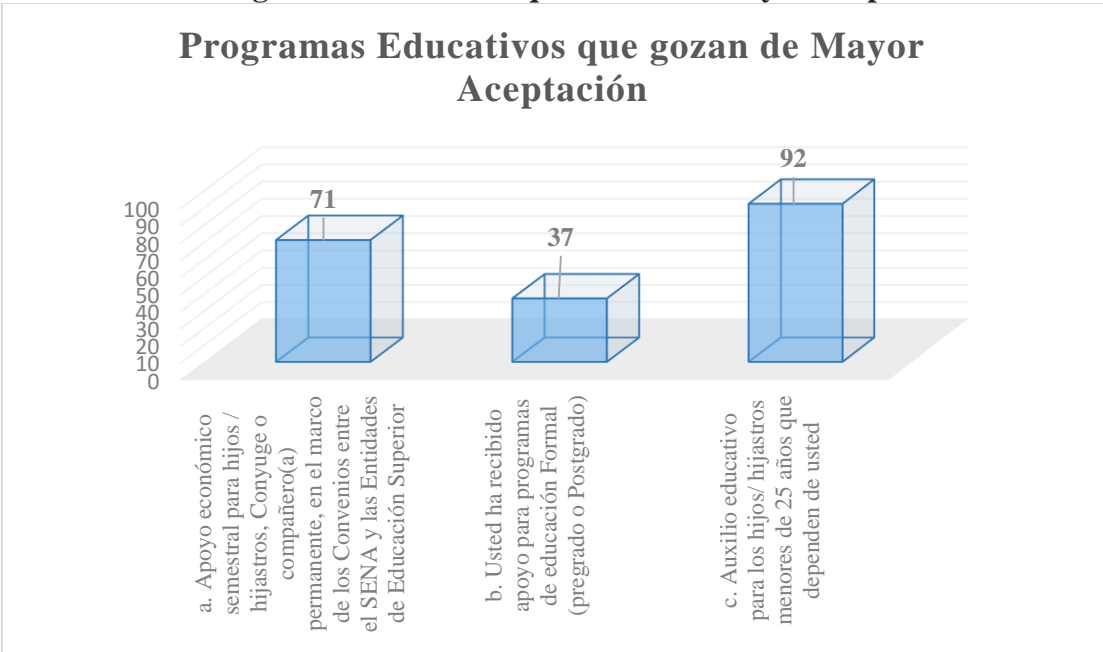


Al indagar por las preferencias en materia de actividades Artísticas y Culturales, se observa que la mayoría de los funcionarios seleccionaron la Celebración del Día de la Familia, con un total de 92 respuestas a favor. Las otras dos actividades con mayor aceptación son las Manualidades y el grupo de danzas con 36 y 29 respuestas a favor respectivamente. En esta subcategoría encontramos la única opción en todas las preguntas de esta investigación que no obtuvo ninguna selección por parte de los funcionarios que participaron en la Encuesta y es d.) Coros.

Tabla 32: Programas Educativos que Gozan de Mayor Aceptación

Programas Educativos que gozan de Mayor Aceptación	
a. Apoyo económico semestral para hijos / hijastros, Cónyuge o compañero(a) permanente, en el marco de los Convenios entre el SENA y las Entidades de Educación Superior	71
b. Usted ha recibido apoyo para programas de educación Formal (pregrado o Postgrado)	37
c. Auxilio educativo para los hijos/ hijastros menores de 25 años que dependen de usted	92
TOTAL	200

Grafica 32: Programas Educativos que Gozan de Mayor Aceptación



De los programas educativos que tiene actualmente el SENA, para el beneficio de los funcionarios y sus familias la opción con mayor aceptación es el Auxilio económico que se brinda con el fin de ayudar con el pago de la matrícula de los hijos o hijastros del funcionario y que sean menores de 25 años, con un total de 92 respuestas. Cabe resaltar que este programa está pensado únicamente para estudios en entidades de educación formal.

En segundo lugar, con 71 respuestas a favor, fue seleccionada otra opción que beneficia directamente la educación de los hijos o hijastros menores de 25 años y a los cónyuges, y tiene que ver con la vinculación académica para programas de pregrado en Instituciones de Educación Superior que previamente han suscrito convenios con el SENA. En términos generales este apoyo económico es del 40% al 50%, del valor total de la matrícula.

No se puede pasar por alto, la importancia que representa para los propios funcionarios de la Entidad la opción b.) que hace referencia a los auxilios económicos dirigidos a los Funcionarios y que se constituye en uno de los servicios de estímulos, el cual se lleva a cabo mediante dos convocatorias (semestrales) ya sea para programas de pregrado o posgrado; este beneficio está estrechamente ligado a la calificación obtenida en la Evaluación anual de desempeño anual, posteriormente, la continuidad del beneficio estará supeditada al buen rendimiento académico del funcionario que ya tiene este beneficio.

Conclusiones

Respondiendo al objetivo general y a los objetivos específicos planteados en esta investigación, en relación a medir la percepción de los funcionarios de la regional Antioquia del SENA, frente a los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social

Institucional que se encuentra vigente mediante la Resolución N° 1-1092 del 18 de febrero del 2020; se pueden concluir los siguientes hallazgos:

Los conceptos, planes y programas bienestar social y estímulos que fueron aplicados en esta investigación pueden tener diversos alcances e incluso podrían tener un sinnúmero de definiciones; considerando que si bien se evaluó la percepción por parte los funcionarios de dichos planes y programas, es posible que existan más programas y planes adheridos a los conceptos estudiados sobre bienestar, bienestar social y compensación y que quizá incluso se encuentran estrechamente ligadas entre sí; es de resaltar que aún no existe un consenso sobre su definición, el método de evaluación y las herramientas de medición asociadas por parte de la institución donde fue desarrollada la investigación ya que dentro del plan de Estímulos y programa de bienestar social institucional no se evidenciaron los programas asociados a vivienda, que la entidad ofrece a los funcionarios en la actualidad. Se considera importante que la entidad se incluya una visión holística sobre los conceptos de bienestar y programas de bienestar social que puedan adaptarse dentro del plan de estímulos y programa de bienestar social institucional como parte de la oferta de servicios al funcionario.

Se concluye a través de esta investigación que existe una percepción adecuada respecto a los planes y programas evaluados en la población asociada y para ello se abordó esta investigación desde cinco categorías, en las cuales se sustentan los resultados y los hallazgos principales:

La primera categoría evaluada y analizada corresponde al nivel de satisfacción de los funcionarios del SENA frente a los Servicios del Plan de Estímulos y programa de bienestar social institucional. Se concluye que la gran mayoría de funcionarios de la entidad, manifiestan estar satisfechos, con los componentes del plan de estímulos y programas

asociados. En ninguna de las preguntas de esta categoría ni en ninguna de las actividades evaluadas, se evidenció que los funcionarios, seleccionaran mayoritariamente la opción Muy Satisfecho, siendo la mejor calificada en este sentido, la Semana de la Confraternidad con el 35% de las respuestas. En relación con la opción muy insatisfecho, se encontraron pocas respuestas, estas oscilaron entre el 1% y el 3% de los funcionarios que han respondido la encuesta. Es importante concluir que, si bien los resultados de satisfacción en todas las actividades evaluadas consideran unas buenas evaluaciones en general, se requiere considerar el análisis más detallado de las iniciativas y acciones específicas en cada una de las actividades analizadas y verificar sus insumos, procesos y entregables asociados para determinar acciones de corto y mediano plazo. Basado en las investigaciones desarrolladas y por algunos comentarios de los encuestados es necesario llevar a cabo una devolución de los resultados de esta encuesta aplicada a través de una comunicación Asertiva y transparente, que permita que los funcionarios puedan ser parte del diseño de las acciones de mejora continua del plan de estímulos y del programa de bienestar social.

Cuando observamos los resultados de la segunda categoría que se relaciona con el nivel de participación en cada una de las actividades analizadas, de manera muy evidente se encuentra que hay una redistribución de los porcentajes, en cada uno de los ítems y ya no es tan notorio el predominio de Moderada Participación, el cual sería el equivalente al nivel “satisfecho”, para la categoría anteriormente mencionada. Es de anotar que al analizar los niveles de satisfacción y los niveles moderados de participación, se puede considerar que las actividades diseñadas en la actualidad, deberán medirse y evaluarse con base en las variables demográficas de la población analizada y así lograr ajustar sus políticas, procedimientos, servicios y programas; para lograr elevar su nivel de participación, siempre y cuando existan

condiciones propicias para tal fin, así mismo se puede percibir de manera informal; a pesar de no incluir como parte de las categorías evaluadas, que los planes y programas requieren un mayor esfuerzo e iniciativa de socialización y comunicación por la parte de la institución y si bien existe un documento que detalla el sistema de estímulos y los programas de bienestar social, requiere potencializar su comunicación a los funcionarios a través de diversos canales y estrategias.

Es importante mencionar y concluir de esta investigación que los niveles de participación y frecuencia, se ven afectados de manera directa por las necesidades y deseos de los funcionarios, así como por sus variables demográficas, de acuerdo a las investigaciones encontradas anteriormente. Tal como fue mencionado, aspectos como el deporte, el desarrollo profesional y la participación en actividades recreativas, artísticas y culturales, son algunos de los componentes esenciales en los manuales que se diseñan como estrategia de bienestar social en las diferentes empresas, sin embargo, como ya lo han observado algunos autores, hace falta que la implementación de los mismos respondan a las expectativas de los colaboradores “Un buen punto que no todas las organizaciones tienen en cuenta es que la contribución de los trabajadores con los resultados esperados se debe, en gran parte, a las acciones emprendidas por la empresa” (Cucaita, Alvarez, Medina, Gonzalez, Parra, 2013).

Cuando observamos la categoría evaluada que está asociada a la frecuencia en la participación en las actividades asociadas, se evidencian que la gran mayoría de funcionarios responden Con poca Frecuencia y Con Mediana Frecuencia; estos resultados no conservan tendencias similares en las evaluadas respecto a la categoría de nivel de satisfacción con cada uno de los servicios contenidos en el plan de Estímulos y programas de bienestar social. Se puede entonces señalar nuevamente que se aprecia una ruptura la cual sería importante

develar a fin que se tomen los correctivos necesarios y lograr que la participación y la frecuencia sean consecuentes con el nivel de Satisfacción. Esto ayuda a concluir a partir de la investigación, que no necesariamente un plan o programa de bienestar o estímulos que obtenga un muy buen nivel de satisfacción, considere que su nivel de participación y/o frecuencia de utilización sea alto, de hecho no existe una relación directa, ya que si bien se evidencian tendencias similares en las actividades analizadas, algunas tienen una proporción más directa entre el nivel de satisfacción, el nivel de participación y el nivel de frecuencia y en ningún momento está relacionada con una clara tendencia asociada al género, edad, nivel educativo, antigüedad o posición laboral de los encuestados.

Frente al impacto que generan los servicios y programas del plan de estímulos y plan de bienestar social institucional, hemos observado que las tendencias en las respuestas están ubicadas principalmente en un nivel de Positivo y Muy Positivo, lo cual evidencia que las actividades y programas que hacen parte de este sistema de estímulos y programas de bienestar social, han contribuido de manera efectiva a lograr que los funcionarios del SENA hayan mejorado la calidad de vida laboral, se genere integración social en el trabajo, esto último puede constatarse en la promoción de actividades relacionadas con la integración y las competencias deportivas y encuentros culturales, tanto a nivel regional como nacional, sumado a esto los funcionarios perciben que este plan ha contribuido a generar bienestar subjetivo en el trabajo, a partir de la sana convivencia al interior de los equipos de trabajo; además se promueven planes de capacitación y programas de educación que contribuyen de manera directa en las respuestas positivas en torno a la percepción del desarrollo personal. Finalmente, podría decirse que la percepción sobre el uso saludable del tiempo libre, es la subcategoría que tiene menos respuestas a favor, considerando las investigaciones asociadas

a calidad de vida laboral se podría inferir que esta subcategoría se ve directamente afectada debido a que la entidad requiere considerar iniciativas que impacten en la conciliación entre la vida del empleado y su familia y el espacio laboral. No obstante, este aspecto mencionado, es importante señalar que de acuerdo a los autores que ya han conceptualizado sobre los elementos y aspectos relevantes en el mejoramiento de la calidad de vida laboral, el plan de Estímulos y programa de bienestar social institucional - SENA acoge de manera satisfactoria los principales componentes que en ellos se mencionan; y en la medida en que la entidad evalúe de manera periódica este impacto podrá hacerlo coherente con su misión social como entidad y por tanto promover una conexión con el propósito profesional y personal de los funcionarios; pues según los conceptos investigados en este trabajo, para lograr funcionarios con adecuado bienestar físico, emocional, financiero y mental, a través de acciones y programas ofertados por la entidad, estos deben estar relacionados de manera directa o indirecta con el propósito de la entidad y sus atributos corporativos y de cultura.

En relación con las actividades y programas que gozan de mayor aceptación, se puede evidenciar que, en relación a las actividades deportivos, hay una tendencia a seleccionar aquellas actividades que promueven la práctica deportiva y la competición en las mismas. Frente a las preferencias relacionadas con las actividades recreativas, hay una mayor preferencia por los recorridos o paseos turísticos y las caminatas ecológicas, con tendencia además a promover la participación de los hijos / hijastros en programas como campismo y vacaciones recreativas. En relación a las actividades artísticas y culturales la opción más seleccionada es la Celebración del Día de la Familia, seguida lejanamente por la preferencia en las manualidades y el grupo de danza. Podría considerarse que en la medida que, en la entidad, existan actividades que impacten en evidenciar al empleado su aportación y acción

social tales como, interacción con el empleado y la familia, iniciativas en bienestar físico, así como las interacciones en diversas actividades de entretenimiento que influyen en la generación de bienestar social; y, por lo tanto, tal como es mencionado por varios autores en la felicidad y en la satisfacción con la vida por parte de los funcionarios. Finalmente se evidencia en las últimas actividades evaluadas, que existe preferencia en los programas educativos que brindan apoyos económicos y beneficios para el estudio de los hijos, con lo cual se puede corroborar lo que ya se había dicho, los satisfactores del bienestar están íntimamente ligados a los aspectos emocionales que se relacionan con la felicidad, la familia y la estabilidad laboral.

Se concluye también que los conceptos de Bienestar y Bienestar Social institucional han sido estudiados e investigados, no sólo en comunidades y grupos científicos, sino con objetivos claros sobre el impacto que generan en los funcionarios, no obstante es necesario fortalecer un ejercicio sistemático e investigativo en Colombia, asociado a la medición y evaluación de la percepción, satisfacción, aceptación, impacto y participación de los funcionarios y sus grupos familiares, sobre los planes de estímulos y programas de bienestar, específicamente y de manera muy especial en los ámbitos relacionados con el Bienestar social institucional en las entidades públicas, en donde podemos encontrar grandes potenciales de desarrollo investigativo para aportar a los cambios y transformaciones que se requieren a partir de las nuevas tendencias en Gestión Humana y basados en las necesidades, expectativas y estilos de vida de los empleados y sus grupos familiares.

A través de esta investigación también se podría afirmar, que cada vez es más frecuente encontrar en las áreas de gestión del talento humano de las empresas, la existencia de un plan de beneficios institucional para los funcionarios, que como es natural se proyectan a través

de una serie de servicios y actividades, diseñadas de tal manera que puedan ofrecerse no sólo en recursos económicos, también tienen otras clases componentes intangibles (actividades y programas asistenciales, recreativos, supletorios, entre otros) generadores de bienestar subjetivo. Esto surge a partir de la actual realidad empresarial en la cual hoy asistimos a mercados laborales altamente competitivos, que exigen a los profesionales de Talento Humano a desarrollar herramientas que contribuyan a la motivación y retención de los funcionarios y que no necesariamente signifiquen la entrega de montos financieros o monetarios asociados a diversos conceptos como alimentación, transporte, salud, entre otras.

Este trabajo de investigación permite contribuir a resaltar la necesidad de que las empresas del estado, realicen con una determinada periodicidad la medición de la percepción de los funcionarios en relación a los planes de estímulos y programas de bienestar social a fin de que estas mediciones contribuyan a su mejoramiento y renovación permanente en pro de mantener altos grados en el Bienestar Laboral.

Adicionalmente esta investigación pretende actualizar las variables, conceptos y metodologías a cerca del Bienestar, bienestar social, compensación, y calidad de vida laboral; contribuyendo a la formación de los estudiantes de Gestión Humana.

Por ultimo, se logra así dar respuesta al interrogante propuesto en esta investigación: ¿Cuál es la Percepción, de los funcionarios del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA de la Regional Antioquia frente a los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional?

Referencias

- Alles, M (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Gestión por competencias. Ediciones Granica S.A., Buenos Aires, Argentina.
- Alves Corrêa, D.; Cirera O.; Yeday C.; Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16 (30). pp. 145-163. <https://bit.ly/3fo8DPy>
- Aguilar, L. Diaz, L. Escandón, A. (2012). *Diseño de un Modelo de Bienestar para mejorar la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la Corporación de Educación Tecnológica – Colsubsidio*. (tesis de especialización). Especialización en Gerencia del Talento Humano. Universidad Sergio Arboleda.
- Arcila, H. (2011). Medición de los niveles de bienestar subjetivo o felicidad, de una muestra a conveniencia, de los afiliados al programa para la salud Psicofísica – PROSA, de la Universidad de Antioquia. (Trabajo de grado). Facultad de Psicología de la Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
- Ávila, J. (2014). El enfoque del buen vivir como una visión colectiva. *Revista de Ciencias Sociales*. 9 (1). pp. 43-72.
- Barragán, J., & Villarreal, J., & Rodriguez, P. (2009). La retención de empleados eficientes: importancia estratégica de la fidelización de los empleados. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 5 (1). pp. 145 – 159
- Blanco, A; Diaz, D (2005). El Bienestar Social: su Concepto y su medición. *Revista Psicothema* 17 (4). pp. 582-589.
- Chiavenato; I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill: Ciudad de México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Mc Graw Hill: Ciudad de México.
- Cucaita, I. Alvarez, H. Medina, L. González, D. Parra, L (2013). *Impacto del Bienestar Laboral en el Personal Administrativo de la Empresa CIBERTEC*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD
- Deci, E.; Ryan, R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*. 49 (3). pp. 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Di Pasquale, E. (2008). *Bienestar Social: Un análisis teórico y metodológico como base para la medición de la Dinámica histórica en la Argentina*. Asociación Argentina de Historia Económica. Universidad Nacional de Tres de Febrero. XXI Jornadas de Historia Económica – Caseros (Pcia. De Buenos Aires) 23 – 26 de septiembre de 2008. ISBN: 978-950-34-0492-8
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being. Three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 125(2), pp. 276 - 302.
- Enciclopedia Jurídica (s.f.). Definición de Salario. <https://bit.ly/3frbbwp>
- Escobar, P. (2011). *Implementación de un programa de bienestar en la empresa MCT Ltda*. (tesis de especialización). Universidad Jorge Tadeo Lozano. Bogotá, Colombia.
- Granados P. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista IIPSI*. 14 (2). pp. 271 – 276

- González, R.; Valle, A.; Arce, R.; Fariña, F. (2010). Calidad de vida, bienestar y salud. *Proyecto de Consolidación de Grupos de Potencial Crecimiento*. Universidad de Vigo. DOI: 10.13140/RG.2.1.4446.4726.
- Jauregui, E. (2002). Planes de beneficios sociales. pp. 4-18. <https://bit.ly/3kh8Nfs>
- Morales, J. (1994). Sociedad y bienestar: El Concepto de Bienestar. *Servicio de Publicaciones de la Universidad de la Navarra*. <https://bit.ly/3hUZik2>
- Nazario, R (2006). Beneficios y motivación de los Empleados. *Revista Invenio*. 9 (17). pp 133-145. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Rosario, Argentina.
- Redacción Recursos Humanos TV. (2019). Percepción laboral y su importancia dentro de las organizaciones. *Blog RHTV*. <https://bit.ly/30ojvZJ>
- Urrea, F.; Arango, L. G. (2000). Culturas empresariales en Colombia. En: *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*, Bogotá, Colciencias, Corporación Calidad, pp. 39-80.
- Vásquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones de Colombia: Una revisión documental*. (monografía de especialización). Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
- Valdez, M. (1991). Dos aspectos en el concepto de bienestar. *Cuadernos de Filosofía del Derecho*. 9 (1). pp. 69-89. <https://bit.ly/3ggwWOj>
- Werther, W., & Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. Editorial McGraw-Hill: Ciudad de México.

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro Síntesis Propuesta de Investigación

PERCEPCIÓN DE LOS SERVICIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL							
TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO DE REFERENCIAS CONCEPTUALES	METODO			
				TIPO DE ESTUDIO	SUJETOS	INSTRUMENTO	PROCEDIMIENTO
PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS FUNCIONARIOS DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA, EN LA REGIONAL ANTIOQUIA FRENTE A LOS SERVICIOS DEL PLAN DE ESTÍMULOS Y PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	¿Cuál es la Percepción, de los funcionarios del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA de la Regional Antioquia frente a los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional?	<p>General: Identificar la percepción por parte de los funcionarios de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA frente a los servicios del plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de satisfacción de los servicios de Bienestar Social que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en su plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional. • Identificar el nivel de participación, frente al número de beneficiarios de los servicios de Bienestar Social que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en su plan de estímulos programa de Bienestar Social Institucional. • Identificar la frecuencia con la que participan los Funcionarios del Sena en las actividades de Bienestar Social, contempladas en el plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional. • Identificar el impacto percibido de los servicios de bienestar social, contenidos en el plan de estímulos y beneficios, en los Funcionarios de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. • Identificar el nivel de aceptación de los servicios del programa de Bienestar Social en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA por parte de los funcionarios en la Regional Antioquia. 	Bienestar Bienestar Social Compensación Calidad de Vida Laboral	Exploratorio; Cuantitativo	Los participantes de esta investigación fueron 127 funcionarios del SENA, que de manera voluntaria decidieron responder la encuesta. En su mayoría instructores, y profesionales, pero con la participación de Técnicos, Auxiliares, oficinistas y personal de servicios generales, adscritos a la regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, las cuales se seleccionarán de manera aleatoria, sin tener en cuenta ni el Sexo, ni la edad. Estas personas deberán tener al menos un año de estar vinculados a la entidad.	La recolección de la información se realizará a través de una Encuesta, teniendo en cuenta las siguientes categorías: Nivel de Satisfacción con los servicios de Bienestar Social Institucional; el nivel de participación en las actividades del plan de bienestar social institucional; tendencias frente a los servicios que generan mayor satisfacción y participación; y finalmente la relación de los servicios con mayor aceptación entre los funcionarios encuestados.	La investigación se desarrollará en tres fases. La primera consistió en la contextualización teórica y revisión de investigaciones anteriores frente a los procesos de bienestar social en las instituciones y empresas, esto para concluir con el estado del arte de la cuestión y posteriormente, construir el marco teórico. La segunda fase será el trabajo de campo en el cual se construirá el instrumento para la recolección de la información y la posterior aplicación de éste a los sujetos participantes. La tercera fase será el análisis de los datos recolectados, para ser presentados de manera sistematizada, organizada y coherente dando respuesta a los objetivos planteados.

Anexo 2: Propósito, Estructura y Protocolo del Instrumento

Propósito

Qué: Indagar acerca de la percepción, aceptación, participación y conocimiento que tienen los funcionarios de la Regional Antioquia del SENA, sobre el Sistema de Estímulos y el programa de Bienestar social institucional.

Cómo: A través de la aplicación de una encuesta estructurada con base en la normatividad que rige el Sistema de Estímulos y el programa de Bienestar social institucional, la cual desarrollara individualmente.

Para qué: Para conocer los niveles de aceptación, participación y el conocimiento que tienen los funcionarios de la Regional Antioquia del SENA, sobre el Sistema de Estímulos y el programa de Bienestar social institucional.

En Quienes: En una muestra correspondiente al 10% de los funcionarios de la Regional Antioquia del SENA, para un total 127 funcionarios, de Carrera administrativa, libre nombramiento y Remoción, provisionales y temporales de la entidad, pertenecientes a los niveles: Profesional, Instructores, Técnicos, oficinistas y auxiliares.

Dónde: En la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Cuándo: En el mes de junio de 2020

**ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE INDAGACIÓN SOBRE
PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS FUNCIONARIOS DEL SERVICIO NACIONAL DE
APRENDIZAJE – SENA, EN LA REGIONAL ANTIOQUIA FRENTE A LOS SERVICIOS DEL
SISTEMA DE ESTÍMULOS Y PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL.**

OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORÍAS DE RASTREO / ANÁLISIS DE DATOS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS
Identificar el nivel de satisfacción de los servicios de Bienestar Social que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en su plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional.	Nivel de Satisfacción	Actividades Deportivas	Respecto de la satisfacción con las actividades deportivas que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento:
		Actividades Recreativas	Respecto de la satisfacción con las actividades recreativas que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento
		Actividades Artísticas y Culturales	Respecto de la satisfacción con las actividades artísticas y culturales que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento:
		Aguinaldo infantil	Respecto de la satisfacción con el aguinaldo infantil que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento:
		Semana de la Confraternidad	Respecto de la satisfacción con las actividades de la Semana de la Confraternidad que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento:
		Cumpleaños SENA	Respecto de la satisfacción con las actividades del Cumpleaños SENA que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento:
Identificar el nivel de participación, frente al número de beneficiarios de los servicios de Bienestar Social que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en su plan de estímulos programa de Bienestar Social Institucional.	Nivel de Participación	Actividades Deportivas	Durante el último año respecto a las actividades deportivas que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar mi participación como:
		Actividades Recreativas	Durante el último año respecto a las actividades recreativas que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar mi participación como:
		Actividades Artísticas y Culturales	Durante el último año respecto a las actividades Artísticas y Culturales que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar mi participación como:
		Semana de la Confraternidad	Durante el último año respecto a las actividades de la semana de la Confraternidad que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar mi participación como:
		Cumpleaños SENA	Durante el último año respecto a las actividades del Cumpleaños SENA que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar mi participación como:
	Frecuencia	Actividades Deportivas	Con respecto a la frecuencia en las actividades deportivas propuestas en el marco de la ejecución del plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría decir que mi participación es:

Identificar la frecuencia con la que participan los Funcionarios del Sena en las actividades de Bienestar Social, contempladas en el plan de estímulos y programa de Bienestar Social Institucional.		Actividades Recreativas	Con respecto a la frecuencia en las actividades Recreativas propuestas en el marco de la ejecución del plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría decir que mi participación es:
		Actividades Artísticas y Culturales	Con respecto a la frecuencia en las actividades Artísticas y Culturales propuestas en el marco de la ejecución del plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría decir que mi participación es:
		Semana de la Confraternidad	Con respecto a la frecuencia en las actividades de la Semana de la Confraternidad propuestas en el marco de la ejecución del plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría decir que mi participación es:
		Cumpleaños SENA	Con respecto a la frecuencia en las actividades del cumpleaños SENA propuestas en el marco de la ejecución del plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría decir que mi participación es:
Identificar el impacto percibido de los servicios de bienestar social, contenidos en el plan de estímulos y beneficios, en los Funcionarios de la Regional Antioquia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.	Servicios de Bienestar que generan mayor impacto en la calidad de vida laboral	Percepción general del impacto	En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de mi calidad de vida en el trabajo es:
		Impacto en integración social	En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de mi integración social en el trabajo es:
		Impacto en satisfacción por el trabajo	En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de mi satisfacción general con el trabajo es:
		Impacto en bienestar subjetivo	En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de bienestar subjetivo en el trabajo es:
		Impacto en Desarrollo personal	En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de mi desarrollo personal en el trabajo es:
		Impacto en Uso saludable del tiempo libre	En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de mi uso saludable del tiempo libre es:
Identificar el nivel de aceptación de los servicios del programa de Bienestar Social en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA por parte de los funcionarios en la Regional Antioquia.	Servicios del programa de bienestar social con mayor aceptación	Actividades Deportivas	De los siguientes servicios deportivos los que gozan de mayor aceptación de mi parte son: (escoja solo 2) a. Equipo deportivo en Campeonatos internos o externos b. Escuelas Deportivas c. Entrenamientos d. Festivales Infantiles e. Intercambios regionales f. Celebración de juegos deportivos zonales o nacionales
		Actividades Recreativas	De los siguientes servicios Recreativos los que gozan de mayor aceptación de mi parte son: (escoja solo 2) a. Caminatas ecológicas b. Ciclo paseos c. Campañas Ecológicas d. Recorridos o paseos turísticos e. Campismo y vacaciones recreativas para los hijos o hijastros menores de 25 años

		Actividades Artísticas y Culturales	<p>De las siguientes actividades artísticas y culturales las que gozan de mayor aceptación de mi parte son: (escoja solo 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Grupo de Danza b. Grupo de Teatro c. Tuna d. Coros e. Grupos musicales f. Chirimías g. Solistas, Duetos, tríos, Cuartetos h. Manualidades i. Concurso Nacional de Fotografía j. Poesía k. Festival de Cantantes l. Encuentro Nacional Cultural m. Festival Nacional de Orquestas n. Programas Culturales Mensuales ñ. Día de la Familia
		Programas Educativos	<p>De los siguientes programas educativos, las que gozan de mayor aceptación de mi parte son: (escoja solo 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Apoyo económico semestral para hijos / hijastros, Cónyuge o compañero(a) permanente, en el marco de los Convenios entre el SENA y las Entidades de Educación Superior b. Usted ha recibido apoyo para programas de educación Formal (pregrado o Postgrado) c. Auxilio educativo para los hijos/ hijastros menores de 25 años que dependen de usted

**PROTOCOLO DE CUESTIONARIO SOBRE
PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS FUNCIONARIOS DEL SERVICIO NACIONAL DE
APRENDIZAJE – SENA, EN LA REGIONAL ANTIOQUIA FRENTE A LOS SERVICIOS DEL
SISTEMA DE ESTÍMULOS Y PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL.**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre: _____
Edad: _____
Sexo: _____
Cargo: _____
Antigüedad en el Cargo _____
Antigüedad en el SENA _____
Nivel Educativo: _____
Profesión: _____

NIVEL DE SATISFACCIÓN:

1. Respecto de la satisfacción con las actividades deportivas que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento:

4	3	2	1
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

2. Respecto de la satisfacción con las actividades recreativas que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento:

4	3	2	1
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

3. Respecto de la satisfacción con las actividades artísticas y culturales que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento:

4	3	2	1
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

4. Respecto de la satisfacción con el aguinaldo infantil que se da cada año en el marco del plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento:

4	3	2	1
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

5. Respecto de la satisfacción con las actividades programadas en la semana de la confraternidad en el marco de lo dispuesto en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento:

4	3	2	1
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

6. Respecto de la satisfacción con las actividades de la celebración del Cumpleaños SENA en el marco de lo dispuesto en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar que me siento:

4	3	2	1
Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

NIVEL DE PARTICIPACIÓN:

1. Durante el último año respecto a las actividades deportivas que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar mi participación como:

4	3	2	1
Muy alta Participación	Moderada Participación	Baja Participación	Nula Participación

2. Durante el último año respecto a las actividades recreativas que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar mi participación como:

4	3	2	1
Muy alta Participación	Moderada Participación	Baja Participación	Nula Participación

3. Durante el último año respecto a las actividades artísticas y culturales que se contemplan en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar mi participación como:

4	3	2	1
Muy alta Participación	Moderada Participación	Baja Participación	Nula Participación

4. Durante el último año respecto a las actividades programadas en la semana de la confraternidad en el marco de lo dispuesto en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar mi participación como:

4	3	2	1
Muy alta Participación	Moderada Participación	Baja Participación	Nula Participación

5. Durante el último año respecto a las actividades de la celebración del Cumpleaños SENA en el marco de lo dispuesto en el plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría valorar mi participación como:

4	3	2	1
---	---	---	---

Muy alta Participación	Moderada Participación	Baja Participación	Nula Participación
------------------------	------------------------	--------------------	--------------------

FRECUENCIA DE PARTICIPACIÓN:

1. Con respecto a la frecuencia en las actividades deportivas propuestas en el marco de la ejecución del plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría decir que mi participación es:

4	3	2	1
Con mucha Frecuencia	Con mediana Frecuencia	Con poca Frecuencia	Nunca

2. Con respecto a la frecuencia en las actividades Recreativas propuestas en el marco de la ejecución del plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría decir que mi participación es:

4	3	2	1
Con mucha Frecuencia	Con mediana Frecuencia	Con poca Frecuencia	Nunca

3. Con respecto a la frecuencia en las actividades artísticas y culturales propuestas en el marco de la ejecución del plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría decir que mi participación es:

4	3	2	1
Con mucha Frecuencia	Con mediana Frecuencia	Con poca Frecuencia	Nunca

4. Con respecto a la frecuencia en las actividades de la semana de la Confraternidad propuestas en el marco de la ejecución del plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría decir que mi participación es:

4	3	2	1
Con mucha Frecuencia	Con mediana Frecuencia	Con poca Frecuencia	Nunca

5. Con respecto a la frecuencia en las actividades del cumpleaños del SENA propuestas en el marco de la ejecución del plan de Estímulos y Beneficios de la Entidad podría decir que mi participación es:

4	3	2	1
Con mucha Frecuencia	Con mediana Frecuencia	Con poca Frecuencia	Nunca

SERVICIOS DE BIENESTAR QUE GENERAN MAYOR IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:

1. En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de mi calidad de vida en el trabajo es:

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo
--------------	----------	---------	----------	--------------

2. En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de mi integración social en el trabajo es:

5	4	3	2	1
Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo

3. En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de mi satisfacción general con el trabajo es:

5	4	3	2	1
Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo

4. En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de bienestar subjetivo en el trabajo es:

5	4	3	2	1
Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo

5. En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de mi desarrollo personal en el trabajo es:

5	4	3	2	1
Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo

6. En general el impacto de los programas de bienestar social sobre la percepción de mi uso saludable del tiempo libre es:

5	4	3	2	1
Muy Positivo	Positivo	Neutral	Negativo	Muy Negativo

SERVICIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL CON MAYOR ACEPTACIÓN:

1. De los siguientes servicios deportivos los que gozan de mayor aceptación de mi parte son:
(escoja solo 2)
 - a. Equipo deportivo en Campeonatos internos o externos
 - b. Escuelas Deportivas
 - c. Entrenamientos
 - d. Festivales Infantiles
 - e. Intercambios regionales

f. Celebración de juegos deportivos zonales o nacionales

2. De los siguientes servicios Recreativos los que gozan de mayor aceptación de mi parte son:
(escoja solo 2)

- a. Caminatas ecológicas
- b. Ciclo paseos
- c. Campañas Ecológicas
- d. Recorridos o paseos turísticos
- e. Campismo y vacaciones recreativas para los hijos o hijastros menores de 25 años

3. De las siguientes actividades artísticas y culturales las que gozan de mayor aceptación de mi parte son: (escoja solo 2)

- a. Grupo de Danza
- b. Grupo de Teatro
- c. Tuna
- d. Coros
- e. Grupos musicales
- f. Chirimías
- g. Solistas, Duetos, tríos, Cuartetos
- h. Manualidades
- i. Concurso Nacional de Fotografía
- j. Poesía
- k. Festival de Cantantes
- l. Encuentro Nacional Cultural
- m. Festival Nacional de Orquestas
- n. Programas Culturales Mensuales
- ñ. Día de la Familia

4. De los siguientes programas educativos, las que gozan de mayor aceptación de mi parte son:
(escoja solo 2)

- a. Apoyo económico semestral para hijos / hijastros, Cónyuge o compañero(a) permanente, en el marco de los Convenios entre el SENA y las Entidades de Educación Superior
- b. Usted ha recibido apoyo para programas de educación Formal (pregrado o Postgrado)
- c. Auxilio educativo para los hijos/ hijastros menores de 25 años que dependen de usted

Maestría en Desarrollo Humano Organizacional

Universidad EAFIT

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le invitamos a participar en una investigación cuyo objetivo principal es Indagar acerca de la percepción, aceptación, participación y conocimiento que tienen los funcionarios de la Regional Antioquia del SENA, sobre el Sistema de Estímulos y el programa de Bienestar social institucional.

TITULO DEL ESTUDIO: Percepción que tienen los funcionarios del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en la Regional Antioquia frente a los servicios del sistema de estímulos y programa de bienestar social institucional.

INVESTIGADORA: Diana María García Gallo.

Esta encuesta hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrollo en la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT. Dirección de Contacto: dmgarciag@eafit.edu.co

PROPÓSITO DEL ESTUDIO: Identificar los niveles de participación, aceptación y la percepción que tienen los funcionarios de la Regional Antioquia del SENA, sobre los servicios y demás componentes que hacen parte del Sistema de Estímulos y el programa de Bienestar Social para los empleados públicos del SENA

ÁMBITO DEL ESTUDIO: Si decide participar, sus respuestas aportarán los elementos para describir cual es el nivel de conocimiento, aceptación y participación de los servicios y demás componentes del sistema de Estímulos y programa de Bienestar social entre los Funcionarios del SENA en la Regional Antioquia.

RIESGOS Y MOLESTIAS: Este estudio, no prevé ningún riesgo o molestia, más allá del tiempo que usted destine en responder. Si no se siente cómodo con las preguntas, no tiene la obligación de Responderlas.

CONFIDENCIALIDAD: Toda la Información obtenida en relación con este estudio será confidencial y solo será revelada con su consentimiento. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Solo la investigadora tendrá acceso a la encuesta. Cuando los resultados de este estudio sean publicados para fines académicos, la identificación de los participantes se eliminará. Ninguna información que lo identifique será revelada o publicada.

OTRA INFORMACIÓN: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación, si después de iniciar la encuesta decide retirarse, puede hacerlo sin ninguna consecuencia negativa. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerla a través del correo electrónico, como investigadora estaré a su disposición para responder sus inquietudes y comentarios.

USTED ESTÁ TOMANDO LA DECISIÓN PARA PARTICIPAR EN ESTE ESTUDIO, SI ELIGE LA OPCIÓN CONTINUAR USTED ACEPTA QUE HA LEÍDO ESTE DOCUMENTO Y QUE HA DECIDIDO PARTICIPAR